ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ PROGRAMI

ÖĞRETİM ELEMANLARININ GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL GURUR VE KURUMSAL AİDİYET İLİŞKİSİ

DOKTORA TEZİ

TUĞBA GÜNER DEMİR

ANKARA
OCAK, 2022


ANKARA ÜNİVERSİTESİ
1946

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ PROGRAMI

ÖĞRETİM ELEMANLARININ GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL GURUR VE KURUMSAL AİDİYET İLİŞKİSİ

DOKTORA TEZİ

TUĞBA GÜNER DEMİR

DANIŞMAN: PROF. DR. İNAYET AYDIN

ANKARA
OCAK, 2022

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Tuğba Güner Demir adlı öğrencinin hazırladığı "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" başlıklı bu çalışma Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı'nda jüri üyelerince oy birliği / oy çokluğu ile **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

	Jüri Üyeleri	İmza
Başkan	……	……..
Üye	……..	……
Üye	……	……..
Üye	……	…….
Üye	……	……

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından …/…/20... tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulunca …/…/20... tarihinde kabul edilmiştir.

……

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.

(İmza)

Tuğba Güner Demir

ÖZET

ÖĞRETİM ELEMANLARININ GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL GURUR VE KURUMSAL AİDİYET İLİŞKİSİ

GÜNER DEMİR, Tuğba
Doktora Tezi, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. İnayet AYDIN
Ocak, 2022, xv + 205 Sayfa

Bu çalışmanın amacı Ankara'da bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) ve Hacettepe Üniversitesi'nin Eğitim ve Mühendislik Fakültelerindeki öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel gururlarının belirlenmesi ve kurumsal aidiyetleri ile ilişkisinin sınanmasıdır. Araştırma, karma araştırma yöntemlerinden *açımlayıcı sıralı desen* de yürütülmüştür. Araştırmanın nicel bölümünde ilişkisel tarama modeli, nitel bölümünde ise olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutundaki hedef evrenini, Ankara ilinde bünyelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakülteleri bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitesinde görev yapmakta olan 2.611 öğretim elemanı (Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi ve Araştırma Görevlileri), örneklemini ise tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 395 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın nitel boyutunda ise Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitesi Eğitim/Eğitim Bilimleri ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapmakta olan 20 öğretim elemanı araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır.

Araştırmanın nicel verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen *Örgütsel Gurur Ölçeği* ve *Kurumsal Aidiyet Ölçeği* ile toplanmış, nitel verileri ise araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış *Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet Görüşme Formu* kullanılarak gerçekleştirilen görüşmelerle elde edilmiştir. Nicel verilerin analizinde değişkenlere ilişkin durumların betimlenmesinde yüzde, frekans ve aritmetik ortalama gibi istatistikler kullanılmıştır. Örgütsel gurur ve kurumsal aidiyet düzeyinin ilgili bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi, tek yönlü varyans analizi

ve Kruskall Wallis ile test edilmiştir. Örgütsel gurur ve kurumsal aidiyet arasındaki ilişkinin düzey ve yönü Pearson korelasyon katsayısı ile belirlenmiştir. Nitel veriler ise içerik analizi ile çözümlenmiştir.

Nicel verilerin analiz sonuçlarına göre öğretim elemanlarının örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetlerinin cinsiyet ve lisansüstü düzeyde mezun olunan üniversiteye göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Unvan, fakülte, üniversite, lisans düzeyinde mezun olunan üniversite ve görev yapılan üniversitede geçirilen süre değişkenlerinde ise öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının ve kurumsal aidiyetlerinin anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Öğretim elemanlarının örgütsel gururları ile kurumsal aidiyetleri arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişki vardır.

Nitel analiz sonuçlarına göre öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu üniversiteleri ile gurur duymaktadır. Sahip oldukları bu örgütsel gururun nedenlerini üniversitenin yapısı, araştırma ve eğitim süreci ve yönetim süreci temalarında açıklamaktadırlar. Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerinin nedenlerini ise kurum kaynaklı nedenler ve kişisel nedenler temalarında ifade etmektedirler.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Gurur, Kurumsal Aidiyet, Öğretim Elemanı, Yükseköğretim.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL PRIDE AND ORGANIZATIONAL BELONGING ACCORDING TO THE OPINIONS OF ACADEMICIANS

GÜNER DEMİR, Tuğba

Dissertation, Department of Educational Administration and Policy

Supervisor: Prof. Dr. İnayet AYDIN

January 2022, xv + 205 Pages

In this study, it was aimed to reveal the organizational pride perceptions of the academic staff and test the relationship with their organizational belonging according to the views of the academicians in the Faculties of Education and Engineering at Ankara University, Gazi University, Middle East Technical University (METU) and Hacettepe University. The study was conducted in an *explanatory parallel design*, one of the mixed research methods. In the quantitative part of the study, the relational survey was employed while in the qualitative part of the study, the phenomenological design was used. The population of the quantitative part of the study is comprised of 2.611 academicians working in the Faculties of Education and Engineering at Ankara University, Gazi University, METU and Hacettepe University, while the sample of the study is comprised of 395 academicians selected through the stratified sampling method. The study group in the qualitative part of the study is comprised of 20 academicians working in the schools located in the Faculties of Education and Engineering at the universities.

The quantitative data of the study were collected by using the *Organizational Pride Scale* and *Organizational Belonging Scale* developed by the researcher while the qualitative data of the study were generated through interviews by using the semi-structured *Organizational Pride and Organizational Belonging Interview Form* developed also by the researcher. In the analysis of the quantitative data, percentages, frequencies and arithmetic means were used to describe the states related to the variables. T-test and one-way variance analysis were employed to test whether the

levels of organizational pride and organizational belonging vary significantly depending on the independent variables. The degree and direction of the relationship between organizational pride and organizational belonging were determined by using the Pearson correlation coefficient. The quantitative data, on the other hand, were analysed by the content analysis.

According to the analysis results of quantitative data, the level of organizational pride and organizational belonging does not vary significantly depending on gender and university of graduation at post-graduate level. In the variables of title, faculty, university, and university of graduation at undergraduate leveland time spent at the university, it was observed that the organizational pride and organizational belonging of the academicians vary significantly. There is a positive and high correlation between organizational pride and organizational belonging.

According to the results of the qualitative analysis, the majority of the academicians are proud of their universities. They explain the reasons for this organizational pride in the themes of the university's structure, research and education process, and management process. They express the reasons for the organizational belonging of the academicians in the themes of reasons originating from institutional and personal reasons.

Key Words: Organizational Pride, Organizational Belonging, Academicians, Higher Education.

ÖNSÖZ

Geçmişten günümüze kadar üniversite kavramı toplumsal yaşamda hep önemli bir yere sahip olmuştur. Ayrıca bilimsel bilginin üretimi ve yaygınlaştırılması rolüyle de üniversiteler ve bu üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları saygın konumlarını korumuşlardır. Bu nedenle Türkiye'nin dört köklü üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının ve kurumsal aidiyetlerinin incelenmesi önemli görülmüştür. Sahip oldukları bu gurur ve aidiyetin nedenlerinin araştırılmasının hem bu üniversitelere katkı sağlayacağı hem de diğer üniversitelere yol göstereceği düşünülmektedir.

Benim için oldukça anlamlı ve yoğun geçen bu süreçte emeği ve katkısı bulunan herkese teşekkürlerimi sunmayı bir borç biliyorum. Öncelikle akademik hayatım ve tez çalışmam boyunca her zaman beni destekleyen, rehberlik ederek yolumu aydınlatan, akademik anlamda rol modelim olan ve birlikte çalışmaktan onur duyduğum değerli tez danışmanım Prof. Dr. İnayet Aydın'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Yine doktora eğitim sürecinde kişisel ve mesleki gelişimimde büyük katkıları olan, engin bilgi, birikim ve deneyimlerini her zaman paylaşan, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve aynı ortamda çalışmaktan büyük memnuniyet duyduğum değerli hocalarım Prof. Dr. Ali Balcı'ya, Prof. Dr. Yasemin Kepenekçi'ye ve Doç. Dr. Şakir Çınkır'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez izleme komitemde yer alarak değerli görüş ve önerileriyle çalışmama katkı sunan saygı değerli hocam Prof. Dr. Servet Özdemir'e çok teşekkür ederim. Saygı değer jüri üyem Doç. Dr. Gökhan Arastaman'a görüş ve önerileriyle tezimin olgulaşmasına sunduğu değerli katkılar için çok teşekkür ederim.

Akademik yaşamımın her aşamasında sınırsız desteğini gördüğüm yol arkadaşım Arş. Gör. Özge Erdemli'ye desteklerinden dolayı minnettarım. Aynı zamanda akademik ve manevi olarak beni her zaman destekleyen, birlikte çalışmaktan büyük memnuniyet duyduğum, tez çalışmam sürecinde yardımlarını esirgemeyen değerli arkadaşlarım Doç. Dr. Pelin Taşkın'a ve Arş. Gör. Dr. Gül Kurum'a teşekkürü borç bilirim. Çalışma yaşamımda birlikte çalışmaktan zevk duyduğum bilgi ve deneyimlerini her zaman paylaşan sevgili arkadaşlarım Arş. Gör. Burcu Toptaş'a ve Arş. Gör. Nuriye Karabulut'a destekleri için çok teşekkür ederim.

Veri toplama sürecinde yardım eden, ismini teker teker sayamayacağım öğretim elemanı arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca pandemi koşullarında ölçeğimi yanıtlayan, görüşme taleplerimi kabul eden bütün öğretim elemanlarına katkılarından dolayı minnettarım.

Son olarak tüm eğitim ve çalışma yaşamım boyunca bulunduğum noktaya gelmemde büyük emeği olan annem Hatice Güner'e, babam Celalettin Güner'e ve kardeşim Hikmet Güner'e sonsuz minnetimi sunuyorum. Her zaman desteğini yanımda hissettiğim ve tez çalışmam boyunca her zaman yanımda olan sevgili eşim İlker Demir'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Biricik kızım Defne'nin sabrına çok şey borçluyum. Bu çalışma vesilesiyle üzerimde emeği olan ve adını anamadığım herkese içtenlikle teşekkür ederim.

Son olarak, bulunduğum konuma ulaşmamda bana ve tüm kadınlara bu olanağı tanıyan Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'e sonsuz saygılarımı sunarım.

Tuğba Güner Demir

Ocak, 2022

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ iii
ÖZET iv
ABSTRACT vi
ÖNSÖZ viii
İÇİNDEKİLER x
TABLOLAR DİZİNİ xii
ŞEKİLLER DİZİNİ xiv
KISALTMALAR/SİMGELER xv
BÖLÜM 1 1
GİRİŞ 1
Problem 1
Amaç 15
Önem 16
Sınırlılıklar 18
Tanımlar 18
BÖLÜM 2 21
KURAMSAL ÇERÇEVE 21
Gurur Kavramı 21
Gururun Yapısı 24
Gurur Türleri 27
Örgütsel Gurur Kavramı 31
Örgütsel Gururun Gelişim Süreci 33
Örgütsel Gururun Türleri 37
Örgütsel Gururun Yapısı 39
Örgütsel Gururun Öncülleri 41
Örgütsel Gururun Sonuçları 42
Üniversitelerde Örgütsel Gurur 44
Aidiyet Kavramı 45
Kurumsal Aidiyet Kavramı 47
Kurumsal Aidiyetin Boyutları 51
Psikolojik Sahiplenme 53
Örgütsel Özdeşleşme 55
Algılanan içsel statü. 56
Üniversitelerde Kurumsal Aidiyet 58
Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi 59
BÖLÜM 3 61
YÖNTEM 61
Araştırmanın Modeli 61
Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu 63

Verilerin Toplama Aracının Geliştirilmesi 67
Verilerin Toplanması 82
Verilerin Çözümlenmesi 83
BÖLÜM 4 85
BULGULAR VE YORUMLAR 85
Örgütsel Gurura İlişkin Bulgular ve Yorumlar 85
Örgütsel Gurura İlişkin Nicel Bulgular ve Yorumlar 85
Örgütsel Gurura İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumlar 99
Örgütsel Gurur ile İlgili Nitel ve Nicel Bulguların Değerlendirilmesi 116
Kurumsal Aidiyete İlişkin Bulgular ve Yorumlar 117
Kurumsal Aidiyete İlişkin Nicel Bulgular ve Yorumlar 117
Kurumsal Aidiyete İlişkin Nitel ve Nicel Bulguların Değerlendirilmesi 142
Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar 144
BÖLÜM 5 147
SONUÇLAR VE ÖNERİLER 147
Sonuçlar 147
Öneriler 151
KAYNAKLAR 153
EKLER 169
EK 1. Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet Ölçeği 170
EK 2. Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu 173
EK 3. Etik Kurul Onayı 175
EK 4. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri ve Mühendislik Fakültesi İzinleri 176
EK 5. Gazi Üniversitesi İzinleri 178
EK 6. ODTÜ Etik Kurul İzni 194
EK 7. Hacettepe Üniversitesi Etik Kurul İzni 195
EK 8. Örgütsel Gurur Ölçeğinin Birinci ve İkinci Düzey DFA sonuçları 196
EK 9. Kurumsal Aidiyet Ölçeğinin Birinci ve İkinci Düzey DFA sonuçları 198
BENZERLİK BİLDİRİMİ 201
ÖZGEÇMİŞ 203

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo **Sayfa**

Tablo 1. Üç Kuşak Üniversitenin Özellikleri 3
Tablo 2. Uluslararası Sıralamalarda 20 Türk Üniversitesi 10
Tablo 3. URAP Türk Üniversiteleri Başarı Sıralaması 11
Tablo 4. Karma Yöntem Tercih Etme Gerekçeleri..... 62
Tablo 5. Araştırma Kapsamında Örnekleme Alınan Üniversitelerin İlgili Fakültelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanı Sayıları ve Unvanlara Göre Dağılımı 64
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çeşitli Değişkenlere Göre Dağılımı ve Yüzdeleri..... 65
Tablo 7. Çalışma Grubunu Oluşturan Öğretim Elemanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler..... 67
Tablo 8. Örgütsel Gurur Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları 72
Tablo 9. Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği Ölçütleri ve Model Uyum İyiliği İndeksleri..... 74
Tablo 10. Kurumsal Aidiyet Ölçme Aracının Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları 78
Tablo 11. Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği Ölçütleri ve Model Uyum İyiliği İndeksleri..... 79
Tablo 12. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurur Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... 86
Tablo 13. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre T- Testi Sonuçları 89
Tablo 14. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Unvana Göre Kruskall Wallis Testi Sonuçları 91
Tablo 15. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Üniversiteye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 92
Tablo 16. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Fakülteye Göre T- Testi Sonuçları 94
Tablo 17. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Üniversitede Geçirilen Süreye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 95

Tablo 18. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Lisans Düzeyinde Mezun Olunan Üniversiteye Göre T- Testi Sonuçları 97
Tablo 19. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Lisansüstü Düzeyde Mezun Olunan Üniversiteye Göre T- Testi Sonuçları 98
Tablo 20. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gururlarının Nedenlerine İlişkin Görüşleri 101
Tablo 21. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gururlarının Nedenlerinden Araştırma ve Eğitim İlişkin Görüşleri 107
Tablo 22. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gururlarının Nedenlerinden Yönetim Süreçlerine İlişkin Görüşleri 111
Tablo 23. Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyet Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 118
Tablo 24. Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyete İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre T- Testi Sonuçları 121
Tablo 25. Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyetlerine İlişkin Görüşlerinin Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 123
Tablo 26. Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyete İlişkin Görüşlerinin Üniversiteye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 125
Tablo 27. Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyetlerine İlişkin Görüşlerinin Fakülteye Göre T- Testi Sonuçları 126
Tablo 28. Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyete İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Üniversitede Geçirilen Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 127
Tablo 29. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Lisans Düzeyinde Mezun Olunan Üniversiteye Göre T- Testi Sonuçları 129
Tablo 30. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Lisansüstü Düzeyde Mezun Olunan Üniversiteye Göre T- Testi Sonuçları 131
Tablo 31. Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyetlerinin Kurumdan Kaynaklı Nedenlerine İlişkin Görüşleri 134
Tablo 32. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gururları ile Kurumsal Aidiyetleri Arasındaki İlişki 140
Tablo 33. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gururları ile Kurumsal Aidiyetleri Arasındaki İlişki 144

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil **Sayfa**

Şekil 1. Örgütsel Gurur Modeli 34
Şekil 2. Algılanan Örgütsel Üyelik Modeli 52
Şekil 3. Açımlayıcı Sıralı Desen Prototipi 63
Şekil 4. Modelin Yamaç-Birikinti Grafiği 71
Şekil 5. Modelin Yamaç-Birikinti Grafiği 77
Şekil 6. Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gururun Nedenleri 100
Şekil 7. Kurumsal Aidiyetin Nedenleri 133

KISALTMALAR/SİMGELER

AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
AGFI	Düzeltilmiş Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index)
AMOS	Analysis of Moment Structures
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index)
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
f	Frekans/sıklık
GFI	İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Statistic)
KMO	Kaiser-Meyer Olkin Katsayısı
N	Kişi Sayısı
NFI	Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index)
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organization for Economic Cooperation and Development)
ODTÜ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
p	Anlamlılık düzeyi
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation)
Sd	Serbestlik derecesi
SPSS	Sosyal Bilimler İçin İstatistiki Paket Programı (Statistical Package for the Social Sciences)
SRMR	Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual)
ss	Standart sapma
$\bar{x}$	Aritmetik Ortalama

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi tanımlanarak amaçları ve önemi ifade edilmiş, sınırlılıklara ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Bir araştırma ve eğitim kurumu olarak üniversiteler, kuruldukları günden günümüze kadar hep önemli bir yere sahip olmuşlardır. Bilimsel bilginin üretilip yayınlamasında anahtar bir rol oynayan üniversiteler, bireylerin kişisel, sosyal ve kültürel gelişimlerine sundukları katkı ile sahip oldukları statüyü uzun yıllar boyunca korumuşlardır. Üniversiteler, kişilerin yaşamına mesleki becerilerin kazandırması yönünde katkı sunmakla birlikte, evrensel olarak oluşturulan bilgi birikimini zenginleştirecek insanları yetiştirme işlevi ile insanlığa hizmet etmektedir.

Günümüz yükseköğretim kurumlarının temelini oluşturan ilk yükseköğretim kurumlarının ortaya çıkışının antik çağlara kadar uzandığı görülmektedir. Platon'un Akademia'sı (M.Ö. 400), Aritosteles'in Lyceum'u (M.Ö.387) ve Büyük İskender'in Museum'u (Müzesi) bilinen ilk yükseköğretim kurumlarındandır. Günümüzde yaygın bir şekilde kullanılan Akademi sözcüğüne kaynaklık eden Akademia'nın öğrenciler için sunduğu ders salonları, müze ve kütüphanelerin yanı sıra tarihe iz bırakmış birçok ünlü düşünürle 900 yıl yaşayan bir kurum olduğu bilinmektedir. Benzer şekilde Platon'un izinden giden Aristoteles'in kurduğu Lyceum da, bir yükseköğretim kurumu olarak 860 yıl ayakta kalmıştır. Museum'un da bu iki yükseköğretim kurumunu örnek alınarak kurulduğu ve yanındaki İskenderiye kütüphanesi ile ortaçağ Paris'inin kütüphanelerinin yaygınlaşmasına neden olduğu bilinmektedir (Aydın, 2016).

Antik çağdan bu yüzyıllara gelinceye kadar Hıristiyan coğrafyasında manastır ve katedraller, İslam dünyasında ise medreseler yükseköğretim işlevi görmüşlerdir. Ancak bu kurumlar üniversite kavramını tam olarak karşılamamaktadırlar. Üniversite olarak tanımlanabilecek yükseköğretim kurumlarının ortaya çıkışı 11. ve 12. yüzyıla denk

gelmektedir (Makdisi, 1981). Avrupa'daki bu manastır ve katedrallerin yanı sıra özel hocaların eğitim verdikleri görülmüştür. Bu yerlere "Studium generale" adı verilmiş, Avrupa'nın birçok şehrinden eğitim almak isteyen öğrenciler Studium generalelerde toplanmıştır. Öğrencilerin tercih ettiği öğretmenlerin oluşturduğu loncalar/birlikler (Universitas Scholarium) ile benzer konularda eğitim veren öğretmenler bir araya gelerek oluşturduğu loncalar/birlikler (Universitas Magistrorum) bugünkü anlamıyla üniversiteleri tanımlamaktadır (Aydın, 2016). Günümüz dünyasında üniversite ismine kaynaklık eden "Universitas" teriminin ise Latince bir anlamına gelen "uni/unum" ve yönelmek ve çevrilmek anlamına "versitas/vertere" gelen sözcüklerinden meydana geldiği, bugünkü anlamından ziyade "bire yönelmiş/bir bütünde toplanmış" anlamında kullanıldığı görülmüştür (Kılıç, 2013). Bu kapsamda tarihler konusunda görüş ayrılıkları olmakla birlikte Bologna (1088), Salerno (1096), Paris (1150) ve Oxford (1167) ilk kurulan üniversitelerdendir (Rukancı ve Anameriç, 2004; Aydın, 2016). Bu üniversiteleri Cambridge, Arrezo, Palencia, Padua ve Napoli izlemiştir. 13. yüzyılın sonuna gelindiğinde 20 üniversite var iken 14. yüzyılda, Prag Üniversitesinin (İlk Alman Üniversitesi) de dahil olduğu 25 üniversite daha kurulmuştur (Wissema, 2009).

Kuzey Avrupa'da kurulan üniversitelerin (örneğin Paris Üniversitesi) "öğretmenlerin" birlikleri olup çoğunlukla özgür sanatlar (retorik, müzik, mantık, aritmetik vb.) ve ilahiyat eğitimi verdikleri görülmüştür. Güney Avrupa'da, İtalya merkezli olarak kurulan üniversitelerin (örneğin Bologna Üniversitesi) ise daha çok "öğrenci" birlikleri olarak şekillendiği ve tıp ile hukuk eğitimine ağırlık verdiği görülmüştür. Her iki modelde de kilisenin etkisi olmakla birlikte, Kuzey Avrupa'da kurulan üniversitelerde daha baskın bir etkiye sahiptir (Charle ve Verger, 2005). Üniversitelerin üzerindeki bu etki biraz da üniversitelerin Papa ve Kral'ın desteğine ihtiyaç duymalarından kaynaklanmaktadır. Bu ihtiyaç evlerinden uzak akademisyenlerin, yalnızca yerel sakinlerin "vatandaş" olduğu bir şehirde kendilerini "yabancı" olarak bulmalarından kaynaklanmaktadır (Makdisi, 1981).

Avrupa'da üniversite sistemi 15. yüzyıl ve 18. yüzyıl arasında büyük dönüşümler yaşamıştır. Hümanizm, Rönesans ve Reform hareketlerinden sonra Katolikler ve Protestanlar kendi görüşlerini yaymak amacıyla yeni üniversiteler açmışlardır. 1790 yılına gelindiğinde Avrupa'nın farklı yerlerinde toplam 143 üniversite açılmıştır. Ortaçağ üniversitelerinin yeniliklere açık olmayan yapısı bilim insanlarını, bilim akademileri ve bilimsel dernekler kurmaya yöneltmiştir. Eğitimin ilk, orta ve yükseköğretim kademelerine ayrılması ve üniversiteler dışında yeni yükseköğretim

kurumlarının kurulması bu döneme rastlamaktadır. Aydınlanmanın etkisiyle 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren meslek eğitimine yönelik teknik okullar yükselişe geçmiştir. 1780'lerde Fransa'da şekillenmeye başlayan Fransız devrimi üniversiteleri de etkilemiş ve üniversite hocaları ile öğrencileri içinde yaşadıkları toplumun entelektüelleri olarak tartışmalara müdahil olmaya başlamışlardır. Yaşanan tüm bu gelişmeler 19. yüzyılın başında Almanya'da ortaya çıkan yeni bir üniversite modeli olan Humboldt modeline dönüşmüştür (Atanur Baskan ve Gün, 2020).

Günümüzdeki şekliyle araştırma üniversitenin ilk örneği, 1810 yılında Wilhelm von Humboldt'un kurduğu Berlin Üniversitesidir. Bu üniversiteyi farklı kılan en temel özellik eğitim faaliyetlerinin yanında araştırma faaliyetlerinin ön plana gelmesidir (Balcı, 2015b). Nitekim Wissema (2009) Ortaçağ üniversitelerini eğitimi öncelemelerinden dolayı ilk kuşak üniversite olarak sınıflandırırken, Humboldt üniversitelerini ikinci kuşak olarak nitelemektedir. Humboldt üniversitelerinde modern yöntemlerle gerçekleştirilen araştırmalar ön planda yer almaktadır. Üçüncü kuşak üniversiteler ise girişimci üniversiteler olarak ifade edilmekte olup eğitim ve araştırmanın yanı sıra patent (know-how) gibi katma değer üreten yapılardır. Girişimci üniversitelerde bilim, piyasa koşullarına göre yapılmakta olup, daha esnek ve yatay bir örgütlenme söz konusudur. Ayrıca bu üniversitelerde daha içe içe bir üniversite-sanayi-devlet ilişkisi olmakla birlikte, finans kaynakları çeşitlenerek kamu kaynaklarına bağlılık azalmakta, küreselleşme ve uluslararasılaşma önemsenmekte, gerek iş dünyasından gerekse kamu alanından daha fazla paydaşın dahil olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir (Özdemir, Boyacı, Kılınç ve Koşar, 2019). Wissema (2009) üç kuşak üniversitenin özelliklerini Tablo 1'de özetlemektedir.

Tablo 1

Üç Kuşak Üniversitenin Özellikleri

Hedef	Birinci kuşak üniversite	İkinci kuşak üniversite	Üçüncü kuşak üniversite
Rol	Eğitim	Eğitim+araştırma	Eğitim+araştırma+ know-how faaliyeti
Yöntem	Gerçeği savunma	Doğayı keşif	Değer yaratma
Çıktı	Profesyoneller	Profesyoneller+bilim insanları	Profesyoneller+ bilim insanları +girişimciler
Yönelim	Evrensel	Ulusal	Küresel
Dil	Latince	Ulusal diller	İngilizce
Örgütlenme	Fakülteler, kolejler	Fakülteler	Üniversite enstitüleri
Yönetim	Rektör	Yarı zamanlı akademisyenler	Profesyonel yönetim

Kaynak. Wissema, 2009, 23

Tablo 1'de görüldüğü üzere birinci kuşak üniversiteler eğitim odaklı yapılanmıştır. Ardından araştırma faaliyetleri üniversitelerde ön plana çıkmış ve ikinci kuşak olarak da ifade edilen Humboldt üniversitelerini ortaya çıkarmıştır. Bu üniversiteleri ise üçüncü kuşak olan girişimci üniversiteler takip etmiştir.

Avrupa'da üniversitenin evrimi bu şekilde meydana gelirken, İslam dünyasında da Avrupa'daki üniversitelere yakın bir işleve sahip olan medreselerin geçmişi 9. yüzyıla kadar uzanmaktadır. İlk Medrese'nin Abbasi halifesi tarafından 815 yılında Bağdat'ta kurulan "Beytül-Hikme" olduğu bilinmektedir (Aydın, 2016). İlk Selçuklu medreseleri ise 1040 yılında Tuğrul Bey tarafından Nişabur'da kurulmuştur. Ardından Alpaslan döneminde 1067 yılında Büyük Selçuklu Veziri Nizamülmülk'ün Bağdat'ta kurduğu Nizamiye Medreseleri yükseköğretim kurumları olup esas olarak din, hukuk ve dil öğretimi yapmışlardır. Osmanlılarda ise ilk medrese 1331 yılında İznik'te Orhan Bey tarafından kurulan Orhaniye medresesidir. Bu medreseyi I. Murad ve I. Bayezid tarafından kurulan Bursa (1365, 1418) ve Edirne'deki (1447) medreseler izlemiştir (Akyüz, 2021). Osmanlı'nın ilk yıllarında birçok medrese açılmasına karşın, 1550-1559'a kadar Fatih medresesi, ardından Süleymaniye medresesi en yüksek düzey medrese olarak kabul edilmiştir (Güven, 2018).

16. yüzyılın ikinci yarısından sonra, Osmanlı'da medreselerde de bozulmalar başladığı görülmektedir. Medreselerin bu durumu düzeltebilmek için 1577'den itibaren fermanlar yayımlanmıştır. II. Meşrutiyet dönemine gelindiğinde ise tüm medreselerin yenilenmesi amacıyla 1914'de Islah-ı Medaris Nizamnamesi ile medreseler yeniden düzenlenmiştir. Medreslerdeki düzenlemelerin yanı sıra batı tipi yükseköğretim kurumları açılmaya başlanmıştır. Bunlardan ilki bügünkü İstanbul Teknik Üniversitesi'nin (1944) temelini oluşturan Mühendishane-i Bahri Hümayun'dur (1773) (Günay, 2017). Mühendishane-i Bahri Hümayun'un ardından Mühendishane-i Berri-i Hümayun (1795), Tıbbiye (1827) ve Harbiye (1834) kurulmuştur. 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında ise Mekteb-i Mülkiye (1859), Mekteb-i Tıbbiye-i Mülkiye (1867), Mekteb-i Sanayi-i Nefise (1882) ve Ticaret Mektebi (1884) kurulmuştur (Akyüz, 2021).

Tanzimat dönemine gelindiğinde ise 1863'de ilk Darülfünun kurulmuştur (Özer, 2012). "Fenler evi" anlamına gelen Darülfününa bu ismin verilmesinde medreseden farklı bir yapı oluşturma çabasının olduğunu söylemek mümkündür. Darülfünun batı etkisiyle ortaya çıkmış bir fikir olmasına karşın kuruluşu ve faaliyetleri Osmanlının o dönemindeki kendine has üslubu ile gelişmiş ve birkaç başarısız Darülfünun açma

girişiminden sonra İstanbul Üniversite'sinin temelini oluşturan "Darülfünun-i Şahane" kurulmasıyla başarıya ulaşmıştır (İhsanoğlu, 1998).

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde ise ilk yıllarda yaşanan imkânsızlıklara rağmen yükseköğretime önem verilmiştir. Ancak günümüze kadar gelen süreçte siyasi, sosyal ve ekonomik dalgalanmalar ile yaşanan sosyolojik kırılmalar yükseköğretimde yasal düzenlemeler ile yapısal dönüşümlere neden olmuştur. Bunlardan ilki 1933 reformudur. Cumhuriyet kurulduktan sonra Darülfünun-u Osmani ismini alan üniversite, bir kurum olarak modernleşmeye ayak uyduramamış kimi cumhuriyet devrimlerini desteklememiş hatta kimisi ile ters düşmüştür. Darülfününa yönelik eleştirilerin ardından 1931'de Cenevre Üniversitesi'nden davet edilen Albert Malche Darülfünun ile ilgili bir rapor hazırlamıştır. Bu rapor doğrultusunda 1933'te 2252 sayılı yasa ile Darülfünun kendisine bağlı tüm kuruluşları ile kapatılarak İstanbul Üniversitesi'ne dönüştürülmesine karar verilmiştir. Üniversite kavramı 1933 reformu ile kullanılmaya başlanmış olup aynı zamanda rektör, dekan, profesör ve doçent sözcüklerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Ayrıca rektörün Milli Eğitim Bakan'ının kararıyla atanması kararlaştırılmıştır. Nazilerden kaçan Yahudi bilim insanları da üniversitelerde görevlendirilmişlerdir. Ayrıca Ankara'da Hukuk Fakültesi (1925), Gazi Eğitim Enstitüsü (1926), Yüksek Ziraat Enstitüsü (1930), Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi (1937), Fen Fakültesi (1943) ve Tıp Fakültesi (1945) kurulmuştur. Görüldüğü üzere 1933 yılında yükseköğretime yönelik gerçekleştirilmiş reformlar, Türkiye'deki yükseköğretimde köklü bir dönüşümü ve yenileşmeyi beraberinde getirmiştir (Baskan, 2001; Sincer ve Atanur Baskan, 2020). 1933 üniversite reformunun Batı üniversitelerindeki üniversiter anlayışı ve bu bağlamda eğitim, öğretim ve yönetim biçimini Türkiye'de hayata geçirmeyi hedeflediği ve atamayı temel alan bir yapılanmayı öngördüğü görülmektedir (Balcı, 2015b).

İkinci dünya savaşından sonra 1946'da çok partili hayata geçiş ile birlikte üniversite yapısının da demokratikleşmesi konusu gündeme gelmiştir. 1933 reformu ile kurulan İstanbul Üniversitesi ve sonrasında kurulan diğer yükseköğretim kurumları toplumun değişen gereksinim karşısında yetersiz kalmaya başlamıştır (Baskan, 2001). Özgürlük talep eden üniversiteler yürürlüğe giren 4936 sayılı Kanunla özerkliğe sahip olmuştur. Rektör ve dekanların seçimle belirlenmesi esası getirilmiş ve karar yetkileri kurullara verilmiştir. Yüksek Ziraat Enstitüsü, Hukuk, Dil Tarih ve Coğrafya, Fen ve Tıp Fakültesi birleştirilerek Ankara Üniversitesi kurulmuştur. 1950'lerde Demokrat Partinin iktidara gelmesi ve Kıta Avrupası modelini benimsemesi neticesinde, Türk

üniversitelerinin yapısında ciddi bir değişim yaşamıştır. Serbest pazar ekonomisine önem veren yeni hükümet, büyüyen ekonominin ihtiyacı olan insan gücünü Amerikan üniversite modeli ile karşılayabileceğine inanmış ve üniversitelerin ülke geneline yayılmasına önem vermiştir. Bu doğrultuda 1955 yılında Trabzon'da Karadeniz Teknik Üniversitesi, İzmir'de Ege Üniversitesi, 1956 yılında Ankara'da Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve 1957'de Erzurum'da Atatürk Üniversitesi açılmıştır. Bu dört üniversite birbirinden ayrı birimlerden oluşan şehir üniversitesinden çok kampüs üniversitesi olarak kurulmuştur. Ancak ODTÜ daha eski üç üniversiteden farklı bir şekilde, rektörün seçimle geldiği sistemin tersine, rektörü atama yetkisine sahip ve üyeleri Bakanlar Kurulu ile belirlenerek dışarıdan gelen bir mütevelli heyetinin yönettiği tipik bir Amerikan Üniversitesi olarak yapılanmıştır. ODTÜ'nün bütçesi TBMM'nin üniversiteye verdiği hibe şeklinde olup Türk maliye sistemi bürokrasisinin dışında tutulmuştur. Sağlanan bu olanakların başarılı bir şekilde yönetilmesiyle ODTÜ çok kısa sürede ciddi başarılar elde etmiştir (Gürüz, 2003; Sincer ve Atanur Baskan, 2020).

1960 yılına gelindiğinde Türkiye'deki üniversite sayısı yediye ulaşmıştır. 27 Mayıs 1960 ihtilalinden sonra, 28 Ekim 1960 tarihli 115 sayılı kanunla 4936 sayılı Üniversiteler Kanunun 40. maddesi yeniden düzenlenmiş ve Milli Eğitim Bakanının üniversitenin başı olduğu hükmü kaldırılmıştır. 1961 Anayasa'nın 120. maddesi ile üniversiteler bilimsel ve yönetsel özerklik verilmiştir. Ayrıca öğretim elemanlarına siyasi partilere üye olma ve siyasi partilerin genel merkezlerinde görev alabilme hakkı verilmiştir. Bunlara ek olarak üniversite organları ve öğretim elemanlarının kendi organları dışında başka makamlar tarafından görevlerin uzaklaştırılamayacağı kararı verilmiştir (Baltacı ve Akın, 2007).

1967 yılında Ankara Üniversitesi Hacettepe Tıp Fakültesi 992 sayılı kanun ile Hacettepe Üniversite'ne dönüştürülmüştür. Hacettepe Üniversitesi, klasik üniversiteler ile ODTÜ arasında bir yapılanmaya sahip olmuştur. Bu nedenle Hacettepe Üniversitesinin özellikle Tıp Fakültesi çok kısa zamanda Türkiye'nin en başarılı tıp merkezi haline gelmiştir. Bu gelişmenin ardından 1972'de Robert Koleji 1487 sayılı kanun ile Boğaziçi Üniversitesine dönüştürülmüştür. Bu nedenlerle ODTÜ, Hacettepe ve Boğaziçi üniversitelerini başlangıçtaki diğer üniversitelerden farklılıkları günümüzde oldukça azalmış olmasına karşın, yine de ayrı bir çerçevede ele almak daha uygundur (Gürüz, 2003).

12 Mart 1971 darbesinin sonrasında, 1971'de Anayasanın 120. maddesine değişiklik getirilerek, üniversitede eğitim ve öğretim özgürlüğü tehlikeye düştüğü

hallerde dış müdahalenin önünü açan bir hüküm eklenmiştir. Ardından 1973 yılında, 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu yayımlanmıştır. Bu kanun kapsamında yükseköğretime yön vermek ve kurumlar arası koordinasyonu sağlamak amacıyla bir üst kurul şeklinde Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) kurulmuştur. Tarihsel kırılmalardan sonuncusu, 6 Kasım 1981'de yürürlüğe giren 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu olmuştur. 2547 sayılı kanun yayımlandığı andan itibaren çok fazla eleştirilmiş ve zaman içinde eleştiriler ve ihtiyaçlar doğrultusunda birçok maddesi değiştirilmiştir (Gür ve Özoğlu, 2015).

1982'de Türk yükseköğretim sisteminin 27 üniversiteden oluştuğu görülmektedir. 1984 yılına gelindiğinde ise ilk vakıf üniversitesi Bilkent Üniversitesi kurulmuştur. Ardından 1992 yılında Koç Üniversitesi ve Kadir Has Üniversitesi kurulmuştur. 1992 yılında gelindiğinde devlet üniversitesi sayısı 53'e yükselmiştir. 1993 yılında Anadolu Üniversitesi'nin ikiye bölünmesiyle Eskişehir'de ikinci üniversite olan Osmangazi Üniversitesi kurulmuştur. 1994 yılında ise Başkent ve Galatasaray Üniversiteleri kurulmuştur (Sincer ve Atanur Baskan, 2020). 1980'li yıllarda yükseköğretimde uygulanmaya başlayan büyüme politikaları doğrultusunda ilk olarak meslek yüksekokullarım ve açık öğretim yaygınlaştırılmış, 2000'li yıllarda ise her şehirde bir üniversite açma ve vakıf üniversitelerinin yaygınlaştırılması öne çıkmıştır. Bu kapsamda Türkiye'de son 14 yılda kurulan üniversite sayısı cumhuriyetin ilk seksen yılında kurulandan fazla olmakla birlikte benzer şekilde öğrenci sayısı yaklaşık üç kat artmıştır (Günay ve Günay, 2017).

Görüldüğü üzere Türk yükseköğretim sistemi yıllar içerisinde gerek örgütsel gerekse yönetimsel olarak birçok değişiklik yaşamıştır. Türkiye'de 2021 yılı itibariyle toplam üniversite sayısı 207'dir. Bu üniversitelerin 129'u devlet üniversitesi, 78'i vakıf üniversitesidir. Toplam öğrenci sayıları incelendiğinde örgün eğitimde ön lisans düzeyinde 3.114.623, lisans düzeyinde 6.676.657, yüksek lisans düzeyinde 342.569 ve doktora düzeyinde 106.148 öğrenci olmak üzere toplam 8.240.997 öğrenci yükseköğretim sisteminin içinde yer almaktadır. Açık öğretimde ise ön lisans düzeyinde 2.156.871, lisans düzeyinde 2.202.163 öğrenci bulunmaktadır (YÖK, 2021).

Yukarıdaki istatistiki bilgilerden görüleceği üzere yükseköğretimde ciddi bir niceliksel artış söz konusudur. Türkiye'de ulusal eğitim politikaları doğrultusunda her ile açılan üniversiteler ve var olan üniversitelerin artırılan kontenjanları ile yükseköğrenime yönelik talebin karşılanarak çağ nüfusunun eğitime erişimi amaçlanmaktadır. Ancak giderek daha fazla öğrenciye yükseköğrenim imkânı

sağlamanın belli zorlukları ve sorunları da beraberinde getirdiğini söylemek mümkündür (Özdemir, Kılınç, Öğdem ve Er, 2013). Türkiye'de özellikle 2006 yılı sonrasında açılan üniversitelerin akademik performanslarının yetersiz olduğu görülmektedir (Acer ve Güçlü, 2017).

Üniversitelerin akademik performanslarında bir bilim insanı olarak öğretim elemanları oldukça büyük öneme sahiptirler. Weber (1996) bilim insanı olabilmenin tek yolunun içsel bir görev tutkusuyla kendini tümüyle bu yola adamakla mümkün olacağını belirtmektedir. Diğer taraftan bilim insanı kendini adadığı bilimsel çalışmaların zaman içerisinde eskiyeceği gerçeğine boyun eğmek durumundadır. Çünkü her bilimsel başarı "sorular" yaratır; "geçilmek" ve "eskitilmek" ister. Bilim insanı olmak aynı zamanda kendini bir öğretmen olarak da kanıtlamayı gerektirmektedir. Ayrıca bilim insanı sahip olduğu entelektüel dürüstlük ile kendi kişisel görüşlerini öğrencilere yansıtmaktan kaçınmalıdır. Sınırlarını bilemeyen ve yazgısının belirli bir metnin belirli bir pasajında doğru tahminde bulunup bulunamadığına bağlı olduğu düşüncesine kendini alıştıramayanlar, bilimden uzak durmalıdırlar. Bilim insanı olmak, bilimin zor bir meslek olduğunu bilerek bu zorluktan tarifsiz bir zevk almayı gerektirmektedir. Bu vasıflara sahip gerçek bir bilim insanı olan öğretim elemanları bulundukları üniversiteleri ön plana çıkarmaktadırlar.

Gerek ulusal gerekse uluslararası alanda artan üniversite sayısı ile birlikte yükseköğretimin kitlesel bir özellik kazanması, uluslararası öğrenci hareketliliğinin artması ve yükseköğretimin küresel bir pazar alanına dönüşmesi sonucunda, üniversiteler çok daha yoğun bir rekabetçi bir ortamda kıyaslanır olmuşlardır. Çoğunlukla, başarı sıralamalarının yapılması ile ortaya çıkan bu yapı, eğitim kurumlarının dışsal anlamda (kurum dışı) performanslarının değerlendirilmesi yoluyla yükseköğretim kurumlarının şeffaflığını artırmaktadır (Federkeil, 2008).

Üniversitelerin başarılarını değerlendirmek adına gerek ulusal gerekse küresel çapta sıralamalar yapılmaktadır. Bu sıralamalara yönelik çokça eleştiriler getirilmekle birlikte bu sıralamalar üniversitelerin değerlendirilmesinde önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Üniversitelerin dünya üniversite sıralaması listelerinde bulunması ayrı bir prestij ve baskı unsurudur. Çok sayıda kuruluş bir üniversitenin kalitesinin sıralamalardaki yer aldığı konum ile ölçüldüğüne inanmaktadır. Yapılan üniversite sıralamalarının çoğu öğretim kalitesinden daha çok araştırma çıktısına önem vermektedir. Bunun sebebi ise araştırma performansının daha nesnel bir şekilde uluslararası veri kaynakları yardımıyla kolaylıkla belirlenebilmesidir. Ayrıca bu

sıralamalar ile yükseköğretim kurumlarını küresel bilgi pazarına çekmeyi hedeflemektedir (Tayeb, 2016)

Dünyada farklı metodolojileri benimseyen farklı üniversite sıralamaları bulunmaktadır. En yaygın olarak kullanılanlar; Times Yükseköğretim Dünya Üniversite Sıralaması (The Times Higher Education World University Rankings), Dünya Üniversitelerinin Akademik Sıralaması (Academic Ranking of World Universities-ARWU); Quacquarelli Symonds Dünya Üniversitesi sıralamasıdır (Quacquarelli Symonds (QS) World Universtity Rankings). En çok bilinen sıralamalardan Times Higher Education (THE), 2011 yılında Thomson Reuters ile işbirliği yapmış ve 2011'de kendi metodolojisi ile Times Yükseköğretim Dünya Üniversite Sıralamasını yayınlamıştır. Bu sıralamanın metodolojisi beş ana alanı içeren 13 performans göstergesinden oluşmaktadır. Bu göstergeler; öğretim (%30), araştırma (%30), atıflar (%30), uluslararası görünüm (%7.5) ve sanayi geliri (%2.5) şeklindedir. Öne çıkan diğer sıralamalardan Dünya Üniversitelerinin Akademik Sıralaması (ARWU) 2003 yılından bu yana her yıl Shanghai Jiao Tong Üniversitesi Yüksek Öğretim Enstitüsü tarafından yapılmakta olup üniversitelerin dünya genelinde araştırma ve akademik performanslarını inceleyen ilk sıralamadır. Bu sıralamada gösterge olarak ise Nobel gibi prestijli ödüller kazanan personel ya da mezunlar, seçkin dergilerde yayımlanan makaleler, büyük araştırma alanlarına alıntılanma oranı yüksek olan araştırmacılar Thomson-ISI tarafından endekslenen makaleler oluşturmaktadır. Sıralamada sadece 500 kurum yer almaktadır. Quacquarelli Symonds Dünya Üniversitesi sıralaması ise özel bir şirket (Quacquarelli Symonds Limited) tarafından gerçekleştirilen tek dünya sıralamasıdır. Sıralamanın dayandığı göstergeler; geniş bir anket aracılığıyla elde edilen akademik prestij düzeyi, öğrenci-akademisyen oranı, iş veren anketi sonuçları ve Elsevier Scopus veri tabanına göre kişi başına düşen atıflara, uluslararası profesörlerin ve uluslararası öğrencilerin oranına göre yapılmaktadır (İhtiyaroğlu, 2020).

Bu sıralamalara yanı sıra; Hollanda'nın Leiden Üniversitesi tarafından özellikle yayın kalitesine dayalı Leiden Sıralamaları (Leiden Ranking), İspanya'da araştırma performansı, toplumsal etki ve inovasyon çıktısını temel kriter olarak kabul eden "SCImago Institutions Rankings" (SIR), Amerika merkezli USNEWS ve İspanya Ulusal Araştırma Konseyi tarafından yapılan WEBOMETRICS ve Rusya sıralama ajansının hazırladığı Round University Ranking (RUR) dünyanın önde gelen sıralama endeksleri arasında yer almaktadır (Asunakutlu, 2017; Olcay ve Bulu, 2016).

Yukarıda bahsedilen bu sıralamaların popüler olduğu kadar tartışmalı bir konu olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Bazı ölçümlerin öznel olması, ağırlıklandırmaların ne şekilde yapıldığı, birleşik puanların nasıl hesaplandığı; üniversiteler açısından ise sürdürülebilir kalite ve iyileştirmeden daha ziyade sadece sıralamadaki yerin dikkate alınması sıralama sistemlerine yapılan eleştirileri özetlemektedir. Tüm eleştirilere karşın bahsedilen bu sıralamalar kullanılmaktadır. Türk yükseköğretiminde de bu listeler kullanılmaktadır. YÖK (2018) ilgili mevzuat uyarınca yurt dışı diplomaların tanınmasında bu sıralamalara başvurmaktadır. Türk yükseköğretim sisteminde mezun olunan üniversitenin eş değer bir karşılığının olması durumunda, mezun olunan yükseköğretim kurumuna denklik verebilmek için, başvuru sahibinin, yükseköğrenime başladığı yıl ARWU, CWTS Leiden, QS, THE, University Ranking by Academic Performance (URAP) sıralama sisteminde yer alan ilk 1.000 yükseköğretim kurumu arasında yer alması gerektiğini belirtmektedir. Bahsedilen bu uluslararası sıralamalara giren 20 Türk üniversitesi Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2

Uluslararası Sıralamalarda 20 Türk Üniversitesi

Üniversite	URAP	ARWU	THE	LEIDEN	QS	RUR	USNEWS	SCIMAGO	WEBOMETRICS
Hacettepe	500	650	550	455	900	378	511	625	554
ODTÜ	751	850	900	585	625	454	453	654	416
Koç	1021	-	450	1031	465	448	733	660	835
İTÜ	725	650	900	533	775	449	486	664	552
Boğaziçi	1096	-	700	1074	675	425	197	662	565
Bilkent	960	850	700	957	555	385	614	494	715
Sabancı	1481	-	550	-	525	344	901	688	1114
İstanbul	632	450	900	355	900	536	714	626	702
Ankara	824	850	1001	642	900	504	648	670	706
Ege	915	750	1001	569	1001	695	1035	691	974
Gazi	924	950	1001	612	1001	655	1078	701	974
Dokuz Eylül	971	750	1001	711	1001	-	1148	733	1018
Erciyes	1101	950	1001	786	-	698	1372	712	1332
Atatürk	1052	-	1001	787	-	744	1288	714	1029
Marmara	1070	950	1001	839	-	-	892	714	1027
Yıldız Teknik	1090	-	1001	771	1001	-	928	756	1113
Çukurova	1329	-	1001	924	-	-	847	733	1997
Selçuk	1153	-	1001	964	-	-	1339	763	1403
Akdeniz	1329	-	1001	899	-	-	1410	711	1504
Çankaya	-	-	-	-	-	-	450	-	-

Kaynak: URAP, 2021a

Tablo 2'de farklı sıralamalarda ilk 500'e giren üniversiteler arasında Hacettepe, ODTÜ, Koç, İTÜ, Boğaziçi, İstanbul, Bilkent, Sabancı ve Çankaya Üniversitelerinin olduğu görülmektedir. Dünya başarı sıralamalarında; makale ve atıf sayısı, yayın başına düşen atıf sayısı, en fazla atıf alan ilk %1'lik ile ilk %10'luk dilimdeki makale sayısı gibi göstergeler kullanıldığı için Türk üniversiteleri bu başarı sıralamalarında çok fazla üst sıralarda yer alamamaktadır. Bunun nedeni; ARWU, NTU, Leiden, SciMago, URAP, US News&World Report, RUR ve CWUR sıralamaları akademik performans temelli sayısal verileri kullanmaktadır. QS ve THE sıralamalarında ise anket ağırlıklı olmakla birlikte akademik performansa dayalı göstergeleri de vardır (URAP, 2021a).

Türkiye'de ise 2009 yılında ODTÜ Enformatik Enstitüsü'nde kurulan URAP, Türk ve dünya üniversitelerini akademik performansları doğrultusunda sıralamalar yapmaktadır. URAP dünyanın ilk 3000 üniversitesini sıralama kullandığı göstergeler makale sayısı (%21), atıf sayısı (%21), toplam bilimsel doküman sayısı (%10) ve uluslararası işbirliği (%15) ile toplam yayın (%18) ve atıf etkisidir (%15). Veriler Clarivate Analytics'in Web of Science veri tabanından elde edilmiştir. Tablo 3'te URAP'ın 2021-2022 dünya sıralamasında Türkiye'de öne çıkan üniversiteler yer almaktadır. Ayrıca URAP Türkiye'deki üniversiteleri kendi içinde değerlendirmektedir. Bu değerlendirmede en yüksek puan alan on üniversite Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3

URAP Türk Üniversiteleri Başarı Sıralaması

Üniversite	Şehir	Makale Puanı	Atıf Puanı	Bilimsel Doküman Puanı	Doktora Puanı	Öğretim Üyesi/Öğrenci Puanı	Toplam
Hacettepe	Ankara	164.16	173.41	174.99	191.06	56.94	760.57
ODTÜ	Ankara	172.16	170.42	185.13	182.30	35.76	745.77
Koç	İstanbul	181.45	173.68	178.10	136.50	66.71	736.45
İTÜ	İstanbul	167.88	162.64	175.39	172.83	41.97	720.72
İstanbul	İstanbul	135.19	166.83	169.99	198.27	49.25	719.52
Ankara	Ankara	153.23	150.59	158.68	200	45.92	708.42
Gazi	Ankara	143.71	146.51	155.24	193.29	58.77	697.52
Ege	İzmir	145.22	145.88	152.65	166.06	57.36	667.16
Sabancı	İstanbul	163.48	163.57	164.55	107.58	56.11	655.28
Bilkent	Ankara	159.52	183.76	169.65	100.05	41.96	654.93

Kaynak: URAP, 2021c

Tablo 3'te görüldüğü üzere Ankara ilinde devlet üniversitesi olarak Hacettepe Üniversitesi, ODTÜ, Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi'nin öne çıktığı görülmektedir. Daha önce bahsedilen tarihsel geçmişle birlikte değerlendirildiğinde bu köklü kurumların öne çıkmasının beklenen bir durum olduğunu söylemek mümkündür. Bu sıralamalar aynı zamanda üniversitenin prestiji ve itibarı üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir (Tayeb, 2016). Öğretim elemanlarının örgütsel gururların ve kurumsal aidiyetlerini araştıran bu çalışmada örneklemin belirlenmesinde bu bilgiler belirleyici olmuştur.

Bu bilgiler ışığında üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetlerinin üniversitelerinin başarıları ile ilişkili olacağı düşünülmektedir. Motive edici sosyal davranış söz konusu olduğunda, gurur en önemli insan duygularından biri olduğu bilinmektedir. Hem gündelik yaşamda hem de iş hayatında en anlamlı başarılarda gurur duygusunun eşlik ettiği görülmektedir. Öğrenciler iyi bir not aldıktan sonra, çocuklar yeni bir görevi başardıktan sonra, yetişkinler işte bir terfi aldıktan veya Nobel Ödülü'nü kazanmak gibi yaşam boyu bir kez elde ettiği başarılardan sonra kişilerin gurur duyduğu görülmektedir. Diğer taraftan, gruplar arası çatışma ve terörizm gibi toplumun en büyük sorunlarının yanı sıra, bir arkadaşlığı yok eden daha küçük kişilerarası sorunların özünde yaralı bir gurur bulunduğu görülmektedir. Gurur duygusu başarma arzusu; güç ve statü kazanmak ile kendisi ve sosyal grubu hakkında iyi hissetmek gibi birçok temel insan arayışını besleyen temel bir duygu olarak açığa çıkmaktadır (Tracy ve Robins, 2007b).

Bahsedilen gurur duygusunun bir uzantısı olan örgütsel gurur ise çalışanların çalışma ortamındaki tutum ve davranışlarının yanı sıra genel olarak çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini açıklamaya yardımcı olan yoğun bir duygusal deneyim olarak tanımlanmaktadır (Masterson, Liden ve Kluemper, 2017). Çalışanın örgütsel gurur duygusuna sahip olması, motive edici bir güce sahip olup ve çalışanın performansını arttırmakta ve kimi zaman fedakârlık eylemlerine dönüşerek gönüllü çalışmaları beraberinde getirmektedir (Hart ve Matshuba, 2007). Aynı zamanda çalışanlar örgütleri ile gurur duyduklarında, örgütlerinin toplumda önemli, etkili, anlamlı ve değerli bir parçası oldukları algısına da sahip olmaktadırlar (Arnett, Laverie ve Mclane, 2002).

Bir kavram olarak örgütsel gurur örgütün başarısı ve stratejik olarak varlığı için önemli bir etken olup, olumlu örgütsel davranışları tetiklemektedir. Ayrıca örgütler arası rekabette yarattığı fark nedeniyle uygulayıcıların ve bilim insanlarının dikkatini

çekmiştir (Durrah, Chaudhary ve Gharib, 2019). Örgütleriyle gurur duyan çalışanların daha fazla bağlılık gösterdiği (Tyler ve Blader, 2002), örgütlerinden ayrılmak istemedikleri ve kalma niyetlerinin yüksek olduğu (Helm, 2013), proaktif ve ekstra rol davranışları sergileme eğilimlerinin daha fazla olduğu (Blader ve Tyler, 2009) ve örgüt iyiliğine yönelik görüşlerini daha fazla ifade edebildikleri görülmüştür (Tangirala ve Ramanujam, 2008). Örgütsel gururun, özellikle çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığını beslediği ve çalışanları daha çok çalışma, inisiyatif alma ve engelleri aşma konularında beklenenden fazlasını yapmaya motive ettiği görülmüştür (Katzenbach, 2003). Bu araştırmalar ışığında örgütsel gururun sağlanmasının örgütler için bir hedef olduğunu, öğretim elemanlarının üniversitelerine yönelik gururlarının arttırmanın üniversiteye katkı sunacağını söylemek mümkündür.

Örgütsel gurur literatürde Masterson (2016) tarafından fark yaratma, en iyi olma ve başkalarını etkileme şeklinde boyutlandırılmıştır. Bu çalışmada da bu boyutlar benimsenmiştir. Bu boyutların benimsenmesinde, üniversitelerin akademik performansları ve elde ettiği başarılarla en iyi olmaya çalışarak fark yaratma çabası içinde olması rol oynamıştır. Nitekim üniversiteler uluslararası arenada başarılı olmak ve fark yaratmak için öğretim elemanlarının yetkin olmasına oldukça önem vermektedirler. Çünkü bilgi üreten kurumlar olarak üniversiteler, üretmiş oldukları yenilikçi değerleri üyelerinin bilgi ve becerilerinden elde etmektedirler (Grant, 1996). Bu nedenle üniversitelerin başarılı olabilmesi için bilgili, yaratıcı ve istekli akademisyenlere sahip olması gerekmektedir (Aytekin, 2016). Özellikle başarılı öğretim elemanlarını kadrosuna dahil edebilmek için üniversite yönetimleri büyük emek sarf etmektedirler. Çünkü üniversitelerin sahip oldukları başarılı öğretim elemanlarının üniversitenin prestijine ve başarısına önemli katkılar sunduğu bilinen bir gerçektir. Öte yandan başarılı üniversitelerde görev almak da öğretim elemanları açısından istenen bir durumdur. Nitekim O'Reilly ve Chatman (1986) üniversitede öğretim elemanı olmak ile bireylerin örgütlerine duyduğu gurur arasında pozitif ilişki tespit etmiştir.

Mischkind (1998) çalışanların içinde bulundukları, iyi bir itibara ve iyi bir geçmişe sahip bir örgüt ile özdeşleşmeleri sonucu örgütsel gururun hissedileceğini belirtmektedir (Akt. Widyanti vd. 2020). Benzer şekilde örgütün itibarı ile çalışanların hissettiği gurur arasında ilişki olduğunu belirten Helm (2013), çalışanların içinde bulunduğu kurumun sahip olduğu toplumsal statüden ve ünden etkilendiğini belirtmektedir. Bu kapsamda gerek köklü geçmişi gerekse elde ettiği başarılar ile

toplum nezdinde statüye sahip üniversitelerde örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetin çalışılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Gurur duygusu, bir kişinin içinde bulunduğu grubun konumunu değerlendirmesine atıfta bulunmaktadır. Başka bir deyişle gruplar arası değerlendirici bir yargıdır (Blader ve Tyler, 2009). Bu nedenle kişinin sosyal açıdan değerli bir gruba ait olduğu inancı, o grubun üyesi olmayı ödüllendirici bir duruma getirmekte ve güçlü bir özdeşleşme aracılığıyla örgütsel gurur duygusuna neden olmaktadır (Dutton vd., 1994; Smidts vd. 2001; Tyler ve Blader, 2003; Akt. De Roeck, Akremi ve Swaen, 2016). Diğer bir ifade çalışanların kurumsal aidiyetlerinin örgütsel gururlarını pozitif yönde etkileme ihtimalinin olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda bu çalışmanın ikinci değişkeni olarak kurumsal aidiyetin ele alınmasının önemli olduğu görülmüştür.

Bir grubun var olabilmesi ve bir grup olma algısına sahip olabilmesi için gerekli temel unsurlardan olan kurumsal aidiyet, kişinin gruba uyduğu ve orada bir yeri olduğu algısını, inancını ve beklentisini, grup tarafından bir kabul duygusunu ve grup için fedakârlık yapma isteğini içermektedir (McMillan ve Chavis, 1986). Literatürde kurumsal aidiyet kavramının farklı kavramlarla birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Özellikle bağlılık kavramı ile kurumsal aidiyet kavramı sıklıkla birbiri yerine kullanılmaktadır (Van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ ve Tissington 2005). Ancak bağlılık takasa dayalı unsurlarla ilişkili iken aidiyet ve özdeşleşme bireyin bir kurumun parçası olması ile ilişkilendirilmektedir (Meyer ve Allen, 1997; Pratt, 1998 Akt. Pettengill, 2016). Bu nedenlerle bu çalışmada Masterson ve Stamper'ın (2003) geliştirdiği çok boyutlu örgütsel üyelik modelinin aidiyet boyutlandırması temel alınmıştır. Bu sınıflamaya göre kurumsal aidiyet; psikolojik sahiplenme, özdeşleşme ve algılanan içsel statü bileşenlerinden oluşmaktadır.

Buraya kadar tartışılanlar ışığında, bu araştırmanın odağında yer alan, örgütsel gurur ve kurumsal aidiyet kavramlarının çalışanları örgüt yaşamında başarılı kılan, onların iş tutumu ve davranışları ile örgüt çıktılarını etkileyen etkenleri anlamada ve açıklamada önemli unsurlardan olduğunu düşünmek mümkündür. Literatürde söz konusu yapılarla ilgili araştırmaların önermelerine dayanarak, çalışanların örgütsel gururları ile kurumsal aidiyetleri arasında doğrusal bir ilişki bulunduğu tespitini yapmak da olasıdır. Bahsedilen iki yapının birbiri arasındaki ilişkinin niteliğini tespit etmek, bu yapıları meydana getiren boyutların bütüncül bir şekilde analiz edilmesine bağlı görünmektedir. Literatürdeki bilgiler temelinde, benzer bir tartışmanın eğitim yönetimi

ekseninde öğretim elemanlarına yönelik yapılması, birbirini etkilediği düşünülen bu yapıların dinamiklerini anlamaya imkân veren yeni bir perspektif sunmaktadır. Bu argümanlardan hareketle bu araştırmanın problemi, Ankara ilinde Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) ve Hacettepe Üniversitelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin ne olduğudur.

Amaç

Bu çalışmanın amacı Ankara'da bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının belirlenmesi ve kurumsal aidiyetleri ile ilişkisinin sınanmasıdır. Araştırmanın genel amacı kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Ankara'da bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel gururlarına ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşler;
   a. Fark yaratma
   b. Övünç duyma
   c. Tercih edilme boyutlarında ne düzeydedir?
2. Ankara'da bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel gururları;
   a. Cinsiyet,
   b. Unvan,
   c. Görev yapılan üniversite,
   d. Görev yapılan fakülte
   e. Görev yapılan üniversitede geçirilen süre,
   f. Lisans düzeyinde mezun olunan üniversite,
   g. Lisansüstü düzeyde mezun olunan üniversite değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Ankara'da bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşler;
    a. Psikolojik sahiplenme
    b. Özdeşleşme
    c. Algılanan içsel statü boyutlarında ne düzeydedir?
4. Ankara'da bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşleri;
    a. Cinsiyet,
    b. Unvan,
    c. Görev yapılan üniversite,
    d. Görev yapılan fakülte
    e. Görev yapılan üniversitede geçirilen süre,
    f. Lisans düzeyinde mezun olunan üniversite,
    g. Lisansüstü düzeyde mezun olunan üniversite değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Ankara'da bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel gururunun nedenlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
6. Ankara'da bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetinin nedenlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
7. Ankara'da bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel gururları ile kurumsal aidiyetleri arasında ilişki var mıdır?

Önem

Günümüzde yaşanan hızlı değişimler ve küreselleşme üniversiteleri etkilemiş, yoğun rekabetin yaşandığı bu örgütler ayakta kalabilmek için başarıya daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Bu başarının elde edilmesinde, akademik personelin önemi yadsınamamaktadır. Dolayısıyla akademik personelin nitelikleri ve motivasyonları da

ilgi duyulan kavramlar arasında yerini almıştır. Oldukça büyük görev düşmekte ve bu nedenle akademik personelin niteliklerinin ve motivasyonlarının ön plana çıktığını söylemek mümkündür.

Bir duygu olarak örgütsel gururun çalışanlar üzerinde anahtar bir role sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel gurur çalışanların motivasyonlarını yükselterek performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle iş dünyasından liderler, örgütsel gururun çalışanların motivasyonunu ve iş doyumunu arttırdığını ve örgüte bağlılığın güçlendiğini belirtmektedir. Ayrıca çalışanın sahip olduğu örgütsel gururun, belirli bir örgütte kalma kararını olumlu etkilerken, örgütten geri çekilme niyetini düşürdüğü ifade edilmektedir (Appleberg, 2005). Nitekim McIntosh (2010) örgütsel gururun örgütün istenen sonuçlara ulaşmasında, sürdürülebilir, uzun vadeli başarı yaratma stratejisinde yenilikçi bir yol olabileceğini belirtmektedir. Bu kapsamda örgütsel gururun sağlanmasının örgütler için bir hedef olduğunu, öğretim elemanlarının üniversitelerine yönelik gururlarının arttırmanın üniversiteye katkı sunacağını ifade etmek mümkündür.

Üniversiteler için başarılı olmak istenen bir durum olmakla birlikte, başarılı üniversitelerde görev almak da öğretim elemanlarının tercih ettiği bir durumdur. Bu nedenle üniversitelerinin başarılarından haz ve gurur duyan öğretim elemanlarının üniversitelerine daha fazla aidiyet hissedecekleri düşünülmektedir. Güçlü bir aidiyete sahip öğretim elemanlarının ise üniversitelerinin amaç ve misyonlarını destekleyerek üniversitelerinde çalışma isteklerinin daha fazla olduğu belirtilmektedir (Pettengill, 2016). Bu kapsamda gerek köklü geçmişi gerekse elde ettiği başarılar ile toplum nezdinde statüye sahip üniversitelerde örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetin çalışılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Öğretim elemanlarının sahip olduğu örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetin onların iş motivasyonunu etkileyeceği düşünülmektedir. Üniversitesi ile gurur duyan ve üniversitesine kendisini ait hisseden öğretim elemanlarının kurumlarına olan bağlılıklarının yüksek olacağı, üniversitesini daha ileri bir noktaya taşımak için rol fazlası davranışlarının olacağı ve üniversitesinden ayrılma niyetinin düşük olacağını ifade etmek mümkündür.

Uluslararası literatürde öğretim elemanlarının örgütsel gurura yönelik çalışmalar (Brosi, Spörrle ve Welpe, 2018) olmakla birlikte ulusal literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Özellikle uluslararası literatürde örgütsel gurur kavramının çok farklı değişkenlerle (iş doyumu, işten geri çekilme, tükenmişlik, özsaygı, örgütsel

bağlılık, örgütsel vatandaşlık, rol fazlası davranışlar, yaratıcılık, iş-yaşam dengesi) ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Benzer şekilde uluslararası literatürde kurumsal aidiyet kavramı açığa kavuşturmayı amaçlayan çalışmalar olmakla birlikte ulusal literatürde bu kapsamda bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Buradan hareketle, uluslararası literatürde çokça ilgi toplayan ancak diğer yandan Türkiye'de ihmal edilmiş bir kavram olarak ortaya çıkan bu yapıların üniversiteler özelinde çok boyutlu olarak ele alınmasının eğitim yönetimi alanına özgün bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma 2019-2020 ve 2020–2021 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinde Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) ve Hacettepe Üniversitesindeki Eğitim ve Mühendislik fakültelerinde görev yapan Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi ve Araştırma Görevlilerinin konuya ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

Araştırma kapsamında örneklemde bulunan öğretim elemanları ile yüz yüze ölçeklerin uygulanması ve çalışma grubundaki öğretim elemanları yüz yüze görüşme yapılması planlanmıştır. Ancak yaşanan COVID-19 pandemisi nedeniyle ölçeklerin bir kısmı yüz yüze, bir kısmı ise çevrim içi olarak uygulanabilmiştir. Benzer şekilde görüşmeler de telefon ve çevrim içi uygulamalar (Zoom, Google Meets) aracılığıyla sesli veya görüntülü yapılmak durumunda kalınmıştır. Veri toplama sürecinin 2019-2020 eğitim öğretim yılında bitirilmesi planlanmıştır. Ancak hem yaşanan pandemi hem de üniversitelerden alınması gereken izinlerin fazla zaman alması nedeniyle planlandığından daha uzun sürmüştür.

Tanımlar

Örgütsel Gurur. Üniversite öğretim elemanlarının üniversitenin niteliğine, performansına ve değerine göre geliştirdiği üniversitenin bir üyesi olmaktan duyduğu zevk ve doyumdur.

Kurumsal Aidiyet. Öğretim elemanlarının üniversiteye yönelik psikolojik sahiplenmelerinin yüksek olduğu, üniversite ile özdeşleşerek yüksek algılanan içsel statüye sahip olma durumlarıdır.

Üniversite. Bu çalışmada üniversite Ankara'daki Ankara, Gazi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitelerini ifade etmektedir.

Fakülte. Bu çalışmada mühendislik ve eğitim fakültelerini ifade etmektedir.

Öğretim Elemanı. Sözü edilen üniversitelerin ilgili fakültelerinde görevli profesör, doçent, doktor öğretim üyesi ve araştırma görevlileridir

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel gurur ve kurumsal aidiyete ilişkin kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

Gurur Kavramı

Gurur (pride) kavramı değerli bir alanda elde edilen bir başarıya, içsel olarak atfedilen duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Tracy ve Robbins, 2004a). Benzer şekilde Hart ve Matsuba (2007, 117) gururu "kişiyi hedeflerine ve standartlarına yaklaştıran, olaylara ve eylemlere yönelik belirgin duygusal bir tepki" şeklinde açıklamaktadır. Oxford sözlüğü (2020) ise gururu "kişinin kendi başarılarından, yakından ilişkili olduğu kişilerin başarılarından ya da geniş çapta hayranlık duyulan niteliklerden ya da sahip olduklarından kaynaklanan derin bir zevk ya da tatmin duygusu" olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımda ise gurur, bir kişinin elde ettiği başarılar ve kazanımlardan dolayı sahip olduğu doyum ve haz duygusu olarak ifade edilmektedir (Media, 2011). Tüm tanımlardan hareketle gururu, kişinin bir başarı ya da sahip olduğu yeteneklerden kaynaklı olarak hissettiği doyum veya haz duygusu olarak ifade etmek mümkündür.

Gurur, bir kişi sosyal standartlara veya beklentilere eriştiğinde veya bunları aştığında ortaya çıkmaktadır (Fischer ve Tangney, 1995). Diğer bir ifade ile kişinin bahsi geçen standartları ve beklentileri aştığında veya bu eylemine yönelik kendisi için önem taşıyan birisinden (örneğin, amirinden) dönütler aldığında bu durum onun gurur duymasına neden olmaktadır (Akt. Verbeke, Belschak ve Bagozzi, 2004). Arnett ve diğerleri de (2002) benzer şekilde gururu insan davranışlarını anlamada oldukça kritik bir duygu olduğunu belirterek kişinin kendi kendine yapmış olduğu değerlendirmelerle birlikte diğer kişilerin görüşlerinden de türediğini belirtmiştir. Özetle gurur, "Kişinin sosyal olarak değer verilen bir sonuçtan veya bir kişi olmaktan sorumlu olduğuna ilişkin bir değerlendirmenin neden olduğu duygu" olarak ifade edilmektedir (Mascolo ve Fischer, 1995, 67).

Rousseau (1754/1984; Akt. Tracy ve Robins, 2007b) gurur kavramını açıklarken gurur ile kendine aşık olmayı, çok farklı ve birbiri ile karıştırılmaması gereken kavramlar olarak açıklamıştır. Yazar kendine aşık olmayı, her hayvanının kendini korunması gibi içgüdüsel olarak var olan bir düşünce olarak belirtmiştir. Ayrıca gururu toplumla birlikte var olan/toplum içerisinde ortaya çıkan, göreceli, yapay bir kavram olarak her insanın kendisine herkesten daha önem vermeye zorlayan bir duygu olarak ifade etmiştir.

Gurur, insanları nihai başarıyı sağlayacak şekilde çaba sarf etmeye zorlar. Başka bir ifade ile gurur duymak, sıkıcı görevlerde ısrarcı olmayı sağlayabilir. Bir kişi fark edilebilen bir başarıdan gurur duyduğunda, bu değerli alanda daha fazla eyleme geçmek için bir teşvik hissedebilir. Bu başarının değerlendirme ve karşılaştırma ölçütleri ister diğer bireylerden isterse kişinin kendisinden kaynaklansın, altında yatan süreç aynıdır; gurur, içten veya dıştan türetilen olumlu beğeni, benliğe uygulandığında yaşanır (Williams ve DeSteno, 2008).

Gurur (pride) ve gurur duymak (proud) terimleri kullanım şekilleri açısından birbirlerinden farklılaşmaktadır. Gurur, kişinin bir şeyden kazandığı memnuniyeti ifade ederken gururlanmak veya gurur duymak kişinin yaşadığı gurur duygusunu açıklamaktadır. Gurur duymak kişinin öz-değer bilinci, özsaygı, kendi değerine inanma veya kendi yeteneklerinden ya da özelliklerinden dolayı övünç duymasıdır. Gurur duymak kişinin kendi başarılarının yanı sıra kişinin sevdiği ve sahiplendiği kişilerin başarısından da kaynaklanabilmektedir. Kişi sevdiği ve önem verdiği kişi veya grupların başarılarından da gurur duyabilmektedir (Aydın, 2020).

Gurur duygusu olmadan, insanların sahip oldukları kültürel bilgiyi geliştirmek için çok az itici güce sahip olacağı düşünülmektedir. Gerçekten de mucitlerin, bilim adamlarının, sanatçıların ve diğer yaratıcıların güzellik, hakikat ya da bilgi arayışıyla hareket ettiğine dair yaygın inanışa rağmen, kişinin kendisi hakkında iyi hissetme arzusunun aslında başarının en güçlü motivasyonlarından biri olduğunu söylemek mümkündür (Tracy, 2016). Gurur, her zaman insanların kendileri hakkında nasıl hissettiklerini tanımlar ve genellikle insanlar olumlu bir sonuç elde etmek için nedensel sorumluluk üstlendiğinde ortaya çıkar (Weiner, 1986).

Gurur, insanların sosyal davranışlarını ve grup dinamiklerini şekillendiren en merkezi duygulardan biridir. Çünkü gurur, insanları ilerlemek ve sosyal statü elde etmek için gerekli olanı yapmaya motive eden duygudur (Tracy, Mercadante,Witkower ve Cheng, 2020). Nitekim Tangney (1999) gururun, insanların öz-değerini artırmaya ve

daha da önemlisi, sosyal değer veya liyakat standartlarına uygun gelecekteki davranışları teşvik ettiğini ifade etmektedir. Başka bir deyişle, gurur, insanları yaratmaya, inşa etmeye ve başarmaya, bildiklerini almaya ve daha iyi hale getirmeye motive eden merkezi, en yakın duygusal güçtür (Tracy vd., 2020).

Bir bireyin elde ettiği başarıya dayalı olarak ifade ettiği gurur söylemleri, bu başarıyı başkalarına ileterek bireyin sosyal statüsünü yükseltebilmektedir. Ayrıca kişinin yaşadığı öznel gurur deneyimi, kişinin benlik saygısını artırarak bireye elde ettiği statüyü hak ettiğini bildiren davranışları güçlendirebilmektedir. Dolayısıyla, sosyal olarak değer verilen bir başarının ardından gurur, bireyin sosyal statüsünü ve grup kabulünü koruma ve destekleme işlevi görebilmektedir (Leary, Tambor, Terdal ve Downs, 1995).

Gurur, birkaç farklı yoldan daha yüksek statüye ulaşmayı kolaylaştırır. Birincisi, gurur deneyimi, bireyleri sosyal olarak değer verilen alanlardaki başarılar için çabalamaya motive eder. Gurur duyguları haz verici, dolayısıyla pekiştiricidir; başka bir duygu yoktur ki insana sadece iyi hissettirmekle kalmayıp, aynı zamanda kişinin kendi kendine iyi hissedebilmesini sağlayabilsin. Gururun pekiştirici özellikleri bireyleri gelecekteki başarıları aramaya motive eder; bu nedenle, herhangi bir dış değerlendirme veya ödüle ihtiyaç duymadan, bireyler sosyal normlarla uyumlu bir kimlik geliştirmeye çalışırlar. Bu arayışta başarılı olan bireyler, sırasıyla sosyal onay, kabul ve artan sosyal statü ile ödüllendirilirler (Tracy vd., 2020).

Gurur kavramı grupların genel değer ve statüsünün bir değerlendirmesi olması nedeniyle doğrudan grup üyeliğinin değerlendirilmesini çağrıştırmaktadır. Grup üyeleri gruplarını yüksek statülü olarak gördüklerinde, diğer gruplarla kıyaslama yaparak kendilerini de yüksek bir seviyede görmektedirler (Blader ve Tyler, 2009). Diğer bir deyişle gurur kavramı bireylerin kendi grupları hakkındaki olumlu duygularının yansımasıdır. Bu nedenle gururu, örgütün başkalarının gözünden yargılandığını ifade eden göreli bir kavram olarak ifade etmek mümkündür (Dukerich, Golden ve Shortell, 2002, Akt: Haslam, 2004).

Gururu diğer olumlu duygulardan (sevinç ve mutluluk duyguları gibi) ayıran başlıca özelliklerden biri, öz değerlendirme temelindedir (Geppert ve Heckhausen, 1988). Bireyler, sonucun ortaya çıkmasından sorumlu olduklarını hissetmelidir. Bu öz değerlendirmenin çoğu, öz-farkındalığı ve bireyin kendi kişisel kapasitesi ve çabası üzerinde düşünme ve sonuçları bunlara atfetme yeteneğini içerir (Dweck ve Leggett, 1988; Heckhausen, 1984; Akt. Appleberg, 2005)

Gururun Yapısı

Bir duygu olan gururun yapısını incelemeden önce duygu kavramını açıklamak yararlı olacaktır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde duygu "Belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim, kendine özgü bir ruhsal hareket ve hareketlilik" olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanımda ise duygu, bireyin bir nesne veya olayı bilinçli veya bilinçsiz olarak değerlendirmesiyle başlayan, kısa süreli bir tepki süreci olarak açıklanmaktadır (Fredrickson 2003). Benzer şekilde Appleberg (2005) de duyguları kişinin bilinçli bir çabası olmaksızın kendiliğinden meydana gelen ve çoğunlukla fizyolojik değişiklikler yaratan zihinsel durumlar olarak tanımlamaktadır.

Duygular kişilerin düşünme biçimlerinde ve davranışlarında önemli bir rol oynayarak yaşamlarındaki seçimlerini, kararlarını ve eylemlerini belirlemekte ve yaşam kalitelerini etkilemektedir (Aydın, 2020). Geleneksel olarak duygular, bireyi belirli kişisel hedeflere göre davranmaya motive eden psikolojik, fizyolojik ve fenomenolojik deneyimlerin bir kombinasyonu olarak görülmektedir (Lickel, Schmader ve Spanovic, 2007).

Duygu kavramını ele alırken "duygu (emotion)" ve "his (feeling)" kavramlarını ayrı ayrı açıklamak kavramın sınırlarını belirtmek adına önemli görülmektedir. Temel olarak, duygular, ciddi tehditlerden (örneğin, yaklaşan bir arabadan) önemsiz karar verme görevlerine kadar çok çeşitli durumlarda bireysel tepkileri kontrol eden, aşırı hızlı, bilinçsiz mekanizmalar olarak ifade edilmektedir. Hisler ise daha ilkel ve duygusal kontrolü tanımlamak için kullanılan bilinçli ve bilişsel algılardır (Hansen, 2005). Bu tanımlamanın yanı sıra his kavramının literatürde iki farklı yaklaşımla açıklandığı görülmektedir**.** Bunlardan ilki his kavramını, vücuttaki fizyolojik değişimlerin bilişsel olarak yorumlanması olarak tanımlamakta ve hissin bilişsel bir deneyimin öznel sonucu olduğunu savunmaktadır (Prinz, 2005; Mercer, 2014). Kavrama ilişkin ikinci yaklaşımda ise Damasio (2006), hissin sosyal bir yapısı olduğunu ve kültürel etmenlerden etkilendiğini savunmaktadır (Akt. Erkol, 2021).

Damásio (2001) duygu ve his kavramlarının birbirinden farklı şeyler olduğuna dikkat çekerek duyguları, hem sinirsel hem de hormonal yolları kullanarak beyinde duyusal korteksler, beyin sapındaki nörotransmiter çekirdeklerden vücuda ve beynin diğer bölümlerine iletilen tepkilerin bir koleksiyonunu olarak açıklamaktadır. Hislerin ise beynin neokortikal bölgelerinden kaynaklandığı ve zihinsel çağrışımlar ve duygulara verilen tepkilerden oluştuğu belirtilmektedir. Diğer bir deyişle hisler, duygusal

durumların sonuçlarının zihinsel tasviridir. Bu kapsamda duyguların, yoğun his durumlarının ötesine geçerek çevreyle ilgili düşünme ve ilişki kurma biçimlerini de ifade ettiğini belirtmek mümkündür (Barnett, 1998).

Poggi ve D'Errico (2011b) duyguları kendi içerisinde "bireysel", "sosyal" ve "özbilinçli" duygular biçiminde sınıflandırmaktadır. Bireysel duygular ile kastedilen, mutluluk ve hüzün gibi kişinin başkasına karşı hissettiği duygulardır. İkinci grup olan sosyal duygular ise hayranlık, kıskançlık, küçümseme ve merhamet gibi duygulardır. Ayrıca coşku, panik veya endişe gibi bazı sosyal duyguların bir kişiden diğerine kolaylıkla aktarılabildiği görülmektedir. Son grup öz bilinçli duygular ise utanç, gurur, mahcubiyet gibi duyguların yer aldığı öz bilinçli duygulardır. Öz bilinçli duygular sosyal kimliğin önemli bir parçası olup kişinin benliği ve benlik saygısı ile ilişkilidir.

Gurur yukarıda da görüldüğü üzere utanç, suçluluk ve mahcubiyetle birlikte, benlik ve kimlik meseleleriyle yakından bağlantılı ve bireylerin psikolojik işleyişi için temel olan öz bilinçli duygu sınıfına aittir (Tangney ve Fischer, 1995; Poggi ve D'Errico, 2011b). Öz bilinçli duyguların merkezinde kişinin kendisini yansıtması ve öz değerlendirmesi yer almaktadır. Bu öz değerlendirme örtük olabileceği gibi açık bir şekilde de gerçekleşebilir, bilinçli olarak deneyimlenebileceği gibi bilinçli farkındalığın altında sessizce ortaya çıkabilir. Ancak bu duygular temelde benlikle ilgilidir (Tangney, 1999). Öz bilinçli duygular öz-farkındalık duygusu gerektiren ve benlik duygusuyla doğrudan ilgisi olan olayları belirleyen benzersiz bir duygusal deneyimler sınıfıdır (Lickel vd., 2007).

Öz bilinçli duygular sadece kişinin kendisine değil, aynı zamanda diğer kişilerle olan ilişkileri ile de yakından ilişkilidir. Çünkü bu duygular çoğunlukla kişilerarası etkileşim sonucunda açığa çıkar. Öz bilinçli duygular genellikle kişinin kendi standartlarını ve hedeflerini karşıladığı, aştığı veya ihlal ettiğinde ortaya çıkar. Bahsedilen bu ahlaki ve sosyal standartlar, kişinin umutları ve idealleri, ebeveynler, öğretmenler, meslektaşlar ve diğerleri olan kilit sosyalleşme deneyimleri tarafından şekillendirilir. Bu nedenle öz bilinçli duygular kişiler arası ilişkilerde ortaya çıkabilen sosyal duygulardır (Tangney, 1999).

Gurur, utanç, suçluluk ya da mahcubiyet gibi öz bilinçli (self-conscious) bir duyguyu deneyimlemek için kişi mutlaka kendi öz benliğine (özüne ya da kimliğine) odaklanmalıdır. Gurur için, öz değerlendirmenin olumlu olması gerekir. Çünkü gurur, kişilerin kendilerini önemli kimlik hedeflerini gerçekleştirebiliyor veya aşıyor olarak değerlendirdiğinde ortaya çıkar. Böylelikle gurur, bir dereceye kadar, kişinin kendine

mevcut davranışlarının veya dış olayların neticesinde olmak istediği kişi olma yolunda ilerlediğini söyleyen içsel bir sibernetik mekanizma, diğer bir deyişle bir duygusal izleme aracı olarak anlaşılabilir (Tracy vd., 2020).

Gurur duygusunun merkezinde benlik saygısı, kendini değerlendirme ve kendini karşılaştırma yer almaktadır (Appleberg, 2005). Gururun düzenlenmesi, özünde benlik saygısının düzenlenmesi ve sürdürülmesiyle bağlantılıdır; birçok kendini geliştirme eylemi, muhtemelen kişinin gurur duygularını artırma girişimleridir. Aslında gurur, benlik saygısına etki eden (utançla birlikte) birincil duygudur (Brown ve Marshall, 2001). Nitekim Aydın (2020) abartılı bir kendilik imajına sahip bireylerin kibirli bir gurur duygusu yaşayabileceğini, kendilik imgesi zayıf olduğunda ve kendi değerini olduğundan daha az algıladığında ise gururun aksine özsaygı düşüklüğü, utanç ve aşağılık duygularına sahip olabileceğini belirtmektedir.

Weiner (1986) gurur konusunda nedensel odak ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin tanınmış birçok filozof tarafından kabul edildiğini belirtmiştir. Örneğin Hume, gurur duyulan şeyin kişiye ait olması gerektiğine inanmaktadır; Spinoza ise gururun kişinin erdemlerini bilmekten ibaret olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer taraftan Kant, bir yemekte bulunan herkesin yemeğin tadını çıkarabileceğini ancak yalnızca o yemeğin aşçısının gurur duyabileceğini belirterek, nedensel odak- gurur birliğini güzel bir şekilde ortaya koymaktadır.

Gurur, psikolojik işleyişin birçok alanında kritik bir rol oynayan önemli bir duygudur. Gurur kaybı, ego tehdidine bir yanıt olarak saldırganlığı ve diğer anti sosyal davranışları tetikler (Bushman ve Baumeister, 1998; Akt. Tracy ve Robins, 2004b). Ancak, hissedilen bir gurur eksikliği, düşük performans gösteren bireyleri daha üretken olmak ve nihayetinde daha iyi performans göstermek için etkisiz çalışma alışkanlıklarını değiştirmeye motive de edebilir (Weidman, Tracy ve Elliot, 2016).

Gurur ifadesinin davranışsal bileşenleri ve gururun sözsüz göstergeleri, 2,5-3 yaşına ulaşmış çocuklar tarafından sergilenme eğilimindedir. Çocuklarda gururun gösterilmesini, tanınmasını ve anlaşılmasını değerlendirmek, duygunun erken gelişimsel dönemdeki durumunu gözler önüne sermektedir. Diğer öz-bilinçli duygular gibi, gurur da korku ve sevinç gibi (bebeklik döneminde ortaya çıkan) temel duygulardan daha sonra gelişim sürecinde deneyimlenmektedir. Diğer taraftan gururu çocukların anlamlandırması, yani bir başarıdan sonra gurur duygularını doğru bir şekilde etiketleyebilmeleri, çocukların deneyimi yaşamalarından biraz sonra, yaklaşık yedi yaşından sonra ortaya çıkmaktadır (Tracy vd., 2020).

Darvin (1872, 1998, 262-263) gururu sözel olmayan ifadelerle nasıl açıklandığını şu şekilde ifade etmiştir "Gururlu bir adam, başını ve vücudunu dik tutarak üstünlüğünü sergiler. O. . . kendini olabildiğince büyük gösterir; böylece mecazi olarak şişmiş veya gururla şişkin olduğu söylenir" (Akt. Tracy ve Robins, 2007a, 147). Tracy ve Robins (2004b) de gururun en bilinen veya prototip olarak en çok kabul edilen duruşunu dik bir vücut, göğüs olabildiğince geniş, çene hafif yukarıda, hafif bir gülümseme, eller belde veya yumruk sıkılarak havada olarak açıklamışlardır. Bu duruş mutluluk ile benzer olmakla birlikte çeşitli kültürde, yetişkinler ve 4 yaşındaki çocuklarda bile benzer şekilde görülebilmektedir. Darvin'in açıklamalarının en büyük kanıtı ise Batı Afrika Burkina Faso'da oldukça izole, çeşitli medya araçları ile kültürler arası etkileşimi yok denecek kadar az kabilelerde gurur ifadesi benzer şekilde ayırt edilebilmektedir. Gurur ifadesini tanıma oranları, mutluluk dışında, incelenen diğer tüm duygu ifadelerinden (öfke, iğrenme, korku ve üzüntü dâhil) önemli ölçüde daha yüksektir (Tracy ve Robins, 2008b).

Gurur ifadeleri farklı çalışmalarla da incelenmiştir. Tracy ve Matsumoto (2008) olimpiyatlarda ve paralimpik olimpiyatlarda gören ve doğuştan görme engelli judo yarışmacılarının bir maçı kaybettiklerinde ya da kazandıklarında spontane bir şekilde sergiledikleri gurur ve utanç davranışlarını incelemişlerdir. 30 farklı ülkenin katıldığı bu yarışmalarda görme engelli yarışmacıların, gören yarışmacılarla benzer şekilde gurur ifadeleri sergiledikleri tespit edilmiştir. Doğuştan görme engelli bireylerin gurur ifadelerini kültürler arası aktarım yoluyla (örneğin filmler, televizyon veya dergiler) gözlemleyerek öğrenemeyeceği göz önüne alındığında kendiliğinden sergilenen bu gurur ifadelerinin, doğuştan geldiğini ve tahmin edilen durumlarda güvenilir bir şekilde ortaya çıkan evrensel bir dizi davranış olduğunu söylemek mümkündür.

Bu bilgiler ışığında gururun bir duygu olduğu ve öz bilinçli bir duygu olarak kişinin benlik saygısı ile oldukça ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca gurur duygusunun çocuklarda hatta hiçbir modern dünya ile bağlantısı olmayan topluluklarda bile benzer şekilde görülmesinin oldukça dikkat çekici olduğu düşünülmektedir.

Gurur Türleri

Psikologlar gururu hem gönüllülük ve fedakarlık gibi toplum yanlısı davranışlarla (Hart ve Matsuba, 2007) hem de narsistik, saldırganlık ve başkalarını manipüle etme gibi anti sosyal davranışlarla (Baumeister, Bushman ve Campbell, 2000;

Tracy, Cheng, Robins ve Trzesniewski, 2009) ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Diğer bir deyişle gururun ikili bir doğası olduğu ifade edilmektedir. Nitekim literatürde farklı sınıflamalar olmakla birlikte ilk olarak gurur kavramı Tracy ve Robins (2004, 2007a, 2007b) tarafından otantik gurur (authentic pride) ve kibirli gurur (hubristic pride) olarak ikiye ayrılmaktadır. Aşağıda bu türler açıklanmıştır.

Otantik Gurur. Beta gurur olarak da ifade edilebilen bu gurur türü başarıya ve güvene bağlı olarak toplumsal açıdan arzu edilen, başarı odaklı gurur türünü açıklamaktadır. Gerçek başarılara dayandığını ve muhtemelen gerçek öz-değer duygularının eşlik ettiğini vurgulamak için bu tür "otantik" olarak ifade edilmiştir. Tipik olarak belirli başarılara dayanır ve gerçek öz-değer duyguları eşlik eder. Aynı zamanda tüm akademik, sosyal, ahlaki ve kişilerarası başarıları ifade eder. Bu gurur türünde kişi yaptığı şey ile gurur duymakta olup bu durumu daha içsel, değişken (unstable), kontrol edilebilir nedenlerle (örneğin; pratik yaptığım için kazandım, çok çalıştım kazandım) açıklamaktadır (Tracy ve Robins, 2007b).

Başarılı ve kendinden emin gibi kelimelerle temsil edilen otantik gurur, dışa dönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve gerçek benlik saygısı gibi kişilik özellikleriyle olumlu bir şekilde ilişkilidir (Poggi ve D'Errico, 2011a). Otantik gururu yüksek olan bireylerin, depresyon, sürekli kaygı, sosyal fobi, saldırganlık, düşmanlık ve reddedilme konularında hassasiyetlerinin düşük olduğu görülürken; yaşam doyumu, ilişki doyumu, çift uyumu ve sosyal destek konularında daha olumlu bir tutuma sahiptirler. Ayrıca ilişki içerisinde karşısındaki insanlara güvenli bir şekilde bağlıdırlar (Tracy vd., 2020). Bununla birlikte, otantik gururu yüksek olan bireyler, sahip oldukları büyük yaşam hedeflerine güçlü bir şekilde bağlanır ve başarısızlıkları bu hedef perspektifinden değerlendirirler (Carver, Sinclair ve Johnson, 2010).

Kibirli Gurur. Kibir ve kibirle ilişkili daha narsist bir tür olarak ifade edilen kibirli gurur, Dante'nin (1308-1321/1937) belirttiği yedi ölümcül günahın en ölümcül olanıdır ve saldırganlığa, düşmanlığa, kişilerarası sorunlara, ilişki çatışmasına ve bir dizi uyumsuz davranışa sebep olabilmektedir. Kibirli gururda kişi benliği ile gurur duymaktadır ve bu gurur türünün kaynağında içsel, sabit, kontrol edilemeyen nedenler (örneğin, kazandım, çünkü ben her zaman harikayım) yer almaktadır. Kibirli gurura sahip kişiler, gerçek başarılara çok sıkı bir şekilde bağlı olmayıp ve kendi kendini

değerlendirme sürecinde gerçek benlik duygularını da az yansıtırlar (örneğin, çarpıtılmış ve kendi kendini büyüten kişisel görüşler) (Tracy ve Robbins, 2007a, 2007b).

Kibirli gurur narsizm ve kendini beğenme ile yüksek pozitif bir ilişkiye sahiptir (Poggi ve D'Errico, 2011a). Kibirli gururu yüksek olan bireylerin kronik kaygı yaşama olasılığı daha yüksektir; saldırganlık, düşmanlık ve bir dizi başka anti sosyal uygunsuz davranışta bulunma eğilimleri daha fazladır (örneğin, uyuşturucu kullanımı, adi suçlar) ve daha düşük çift uyumu ve sosyal desteği rapor edilmiştir (Orth, Robins ve Soto, 2010; Tracy vd., 2009; Tracy, Robins ve Schriber, 2009). Kibirli gururu yüksek olanlar, ün ve başarı için gerçekçi olmayan yüksek hedefler belirleme ve herhangi bir olumlu olayı, kendi büyüklüklerinin göstergesi olarak yorumlama eğilimindedir (Carver vd., 2010).

Otantik ve kibirli gurur birlikte değerlendirildiğinde, kanıtlar otantik ve kibirli gururun tek bir sürekliliğin karşıt uçlarından ziyade farklı ancak ilişkili duygular olduğunu göstermektedir. Bu bulgular bireylerin otantik ve kibirli gurur duygularını aynı anda yaşayabileceğini ifade etmektedir (örneğin, başarılarını hem çaba hem de doğuştan gelen yetenekten dolayı değerlendirme durumlarında). Kanıtlar, otantik ve kibirli gururun tetikleyici olaylarla ayırt edilmediğini göstermektedir (Tracy ve Robins, 2007b). Burada belirtilmek istenen, hangi tür gururun deneyimlendiğini belirleyen olaydan ziyade bir olayın nasıl değerlendirildiği ile ilgilidir (Scherer, Schorr ve Johnstone, 2001).

Orth ve diğerlerinin (2010) kişilerin yaşamı süresince sahip oldukları otantik ve kibirli gururun değişimi üzerine yaptıkları çalışmada otantik gururun, genel esenliğe paralel bir şekilde, ergenlikten yaşlılığa kadar sürekli olarak arttığını tespit etmişlerdir. Buna karşılık, kibirli gururun ergenlik ve genç yetişkinlikte zirveye ulaştığını, yetişkinlik süresince (65 yaşına kadar) azaldığı ve yaşlılıkta ise sabit kaldığını belirtmişlerdir.

Gururun sınıflandırılması ile ilgili olarak bir diğer sınıflandırma "prestij odaklı gurur" ve "tahakküm/hakimiyet/baskınlık odaklı gururdur" (Holbrook, Piazza ve Fessler, 2014). Bu sınıflama Henrich ve Gil-White (2001) tarafından statünün elde edilmesinde kullanılan hakimiyet ve prestij modeline dayanmaktadır. Burada "hakimiyet" korku uyandırarak zorlama ve yıldırma ile statü elde etmeyi ifade etmektedir. "Prestij" ise aksine, becerileri, başarıları veya bilgileri nedeniyle tanınan ve saygı duyulan bireylere verilen statüdür. Bu sınıflandırma üzerince çalışan Tracy ve diğerleri (2020), yüksek düzeyde otantik gurura sahip bireylerin kendilerini prestijli

olarak tanımlama eğiliminde olduklarını, buna karşılık kibirli gurur düzeyi yüksek kişilerin kendilerini baskın olarak tanımlamaya daha yatkın olduklarını tespit etmişlerdir. Bu açıdan Holbrook, Piazza ve Fesler'in (2014) sınıflandırması ile Tracy ve Robins (2007b) sınıflandırmasının örtüştüğünü söylemek mümkündür.

Literatürde bu gurur türlerinin yanı sıra Poggi ve D'Errico (2011a) gururu a) üstünlük (süperiority) gururu, b) kibirli (arrogance) gurur, c) onur (dignitiy) olarak sınıflamışlardır. Bu sınıflandırma aşağıda açıklanmaktadır (Poggi ve D'Errico, 2011a):

Üstünlük Duygusu Olarak Gurur. Bir eylemin ya da bir özelliğin sonucu kişinin diğerlerinden daha iyi olarak elde ettiği zaferi ifade etmektedir. Ayrıca, tek bir olay yerine bireyin sahip olduğu sabit, tek bir özellik söz konusu olduğunda bu diğerlerinden üstün olmayı daha fazla açığa çıkarmaktadır. Üstünlük gururunda kişinin kendini üstün olarak görmesinin yanı sıra kişiyi başkalarının da üstün görmesi önem taşımaktadır. Ancak diğer taraftan kişi sadece başkalarının değerlendirmesini bu gurur için yeterli görmemektir. Diğer kişilerin yanında kendisi de bu durumu olumlu ve istenilen olarak değerlendirmelidir. Sonuç olarak, gerçek bir "üstünlük gururu" hisseden kişi, başkalarının olumlu değerlendirdiği bir şeyle, ancak kendisi de olumlu değerlendirirse gurur duyacaktır.

Kibirli Gurur. Üstünlük gururu genellikle, aynı seviyedeki insanlar arasındaki bir rekabette, güçlü olanın kazandığı ve böylece üstün hale geldiğinde hissedilen gururdur. Ancak kibirli gururda kişi başlangıçta güç karşılaştırmasının "aşağı" taraftadır. Ancak boyun eğmek istememekte ve meydan okumaktadır. Kimi zaman daha az güçlü olandan ziyade daha güçlü olanın gücünü kötüye kullanarak bu kibre sahip olduğu görülmektedir. Bu durum iktidar kibri olarak ifade edilmektedir.

Onur Duygusu Olarak Gurur. Bu gurur türünde kişi güç kıyaslamasında düşük seviyede olduğu bilmekle birlikte insanlık onuru açısından aşağı bir konumda olduğunu kabul etmez. Bu tür bir gurur hisseden kişi, üstün olduğunu da iddia etmez. Diğeriyle aynı statüye, aynı haklara, aynı özgürlüğe sahip bir muamele görme hakkını talep eder. Diğer bir deyişe insan olarak değerinin kabul edilmesini ve bunun sonucunda bir insan olarak değil, saygıyla ele alınma hakkını ister.

Poggi ve D'Errico'nun (2011a) sınıflaması Tracy ve Robins (2004, 2007b) sınıflaması benzerlikler taşımakla birlikte özellikle onur duygusu olarak gurur sınıflaması ile farklılaşmaktadır. Yukarıdaki bilgiler ışığında gurur duygusunun kişi için oldukça önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenle örgüt üzerindeki etkilerinin de en az birey üzerindeki etkileri kadar önemli olacağı düşünülmektedir.

Örgütsel Gurur Kavramı

Örgütsel gurur (organizational pride) kavramı bir örgütün performansına, niteliğine ve değerine göre oluşan, çalışanın örgütüyle özdeşleşmesiyle sonuçlanan duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Appleberg, 2005). Bir diğer tanımda ise örgütsel gurur bir kişinin bir örgütün üyesi olmasından kaynaklı olarak kendine duyduğu öz saygı ve hissettiği haz alma durumu olarak ifade edilmektedir (Jones, 2010). Kolektif gurur olarak da isimlendirilebilen örgütsel gurur (Bouckaert, 2001), bir örgütün çalışanı olarak örgüt ile ilişkilendirilmekten duyulan haz olarak tanımlamaktadır (Helm, 2013).

Örgütsel gurur, çalışanların çalışma ortamındaki tutum ve davranışlarının yanı sıra genel olarak çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini açıklamaya yardımcı olan yoğun bir duygusal deneyimdir (Masterson vd., 2017). Örgütsel gurur, belirli örgütsel özelliklere, koşullara ve değerlere ilişkin olumlu çalışan değerlendirmelerinden türetilen, işverene duyulan hayranlığın ifadesidir (Atkins, 2017). Kraemer ve Gouthier (2014) de bu kavramın iş çevresini destekleyici, örgüt ile yüksek düzeyde sosyal özdeşleşme gerektiren ve pozitif, bir olgu olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde Mischkind (1998) çalışanların içinde bulundukları, iyi bir itibara ve iyi bir geçmişe sahip bir örgüt ile özdeşleşmeleri sonucu örgütsel gururun hissedileceğini belirtmektedir (Akt. Widyanti vd. 2020). Diğer bir ifade ile örgütsel gurur, çalışanların örgüte yönelik algılarını ve deneyimlerini göstermesinin yanı sıra çalışanların başkalarının gözünde yetkin ve olumlu olduklarını ifade etmektedir (Nouri, Danaeeifrad ve Forouzandeh, 2017).

Örgütsel gururun çalışanları etkileme konusundaki istisnai bir güce sahip olduğunu ve benzersiz bir psikolojik kaynak olduğunu belirten Kraemer, Weiger, Gouthier ve Hammerschmidt (2020) bu kavramı başarıya işaret eden ve bireyin öz algısını besleyen, merkezi bir insan ihtiyacı olan, olumlu bir duygu olarak ifade etmektedir. Örgütsel gurur, çalışanın örgütü çok fazla beğenerek takdir etmesini ve

güçlü bir şekilde bağlanmasını içeren bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent ve Alegre, 2016).

Gurur duygusunun merkezinde benlik saygısı, kendini değerlendirme ve kıyaslama yer alırken, örgüte yönelik gururda, temsilci birey olarak kalırken, karşılaştırmanın odak noktası örgüt olmaktadır. Dolayısıyla, bireyin benlik saygısı etkilenmeye devam ederken, benlik saygısındaki değişimin kaynağı, örgütün özellikleriyle ilgili durumlardan gelmektedir (Appleberg, 2005). Bu nedenle, üyeliklerinden gurur duyan bireyler, öz-değer duygularını geliştirmek için örgütleriyle özdeşleşmeye motive olmaktadır. Ayrıca örgütsel gurur benlikle ilgili olumlu algıları kolaylaştırarak ve saygın bir topluluğa aidiyetin sinyalini vererek, psikolojik ihtiyaçların karşılanmasına hizmet eder (Ashforth ve Mael, 1989).

Mevcut araştırmalar büyük ölçüde bireylerin kendi eylemlerinden kaynaklanan gurur duygularına odaklanmış olsa da (diğer ifadeyle, kendine atıfta bulunan gurur), sosyal kimlikleri sürdüren sosyal canlılar olarak, bireylerin, grupların (örneğin aile üyeleri, aynı cinsiyetten veya ırktan olanlar, spor takımları) ve grupların eylemlerinin bir sonucu olarak gururu da deneyimleyebilmektedir (Lickel vd., 2007). Başka bir deyişle insanlar sadece kendi başarıları ile değil özdeşleştikleri grupların başarıları ile de gurur duyabilmektedirler (Kraemer vd., 2020).

Örgütleriyle gurur duyan çalışanlar daha çok çalışıp, inisiyatif alarak engelleri aşmak için çözümler bulabilmektedirler (Katzenbach, 2003). Brosi ve diğerleri (2018), örgütsel gururun, çalışanların işlerini daha iyi yapmak için inisiyatif alma yetenekleri üzerinde dolaylı bir olumlu etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca örgütsel gururun, bağlılığı teşvik ederek yalnızca işten ayrılma niyetlerini azaltmakla kalmadığını, aynı zamanda çalışanlar arasındaki stresi azaltarak ve ekip desteğini iyileştirdiğini belirtmişlerdir (Durrah vd., 2019). Benzer şekilde Katzenbach (2003) da çalışanın örgütsel gurura sahip olmasının, örgüte olan duygusal bağlılığını etkilediğini ve çalışanın beklentilerin üzerinde performans göstermeye motive ettiğini belirtmişlerdir. Dahası gururun paradan çok daha güçlü bir motivasyon aracı olduğunu belirtmişlerdir.

Masterson (2016) örgütsel gurur üzerine katılımcıların gurur öyküleri aracılığıyla yaptığı çalışmada, çalışanları örgütleriyle ilgili olarak kendilerini gururlandıran çok çeşitli olayları belirlemiştir. Ancak, gurur uyandıran olay türünün ödül ya da şirket yıl dönümü olmadığı görülmüştür. Örgütsel gururun örgüt için en önemli veya temel olduğuna inandığı şeyle uyumlu bir olay veya olay ilişkili olduğu görülmüştür. Bu nedenle yazar yöneticilerin, çalışanların dikkatini kuruluşun

amaçlarını, değerlerini ve kimliğini güçlendiren olaylara çekerek daha büyük bir gurur duygusu geliştirebileceğini belirtmektedir. Ayrıca bunu yaparken, çalışanların gurur duymasının sadece kendilerini iyi hissetmekle kalmadığını, aynı zamanda işverenlerine bakış açılarını ve kuruluş içindeki iş arkadaşlarıyla ve kuruluş dışındaki paydaşlarla (örneğin müşteriler) etkileşim biçimlerini şekillendirebileceğini belirtmektedir. Çalışanlar çalıştıkları örgütle gurur duyduklarında, yaptıkları işe daha fazla bağlı, örgüte daha sadık ve daha yüksek düzeyde performans göstermeye daha istekli olabilmektedirler. Ek olarak, çalışanların örgütsel gururunun, kurum dışındaki, insanlar tarafından farkedilebileceğini, bunun da örgüt itibarını güçlendireceğini, çalışanların örgütlerine ilgilerinin artacağını veya daha fazla müşteri sadakati gibi faydalarla yol açabileceğini belirtilmektedir. Ancak gururunun "karanlık tarafı" da her zaman göz önünde bulundurmalıdır (Masterson, 2016).

Özetle örgütsel gururun çalışanı ve örgütü olumlu şekilde etkilediğini ifade etmek mümkündür. Örgütsel gururun çalışanın örgüte yönelik duygu ve tutumlarını şekillendirdiği ve bu durumun örgütün yararına bir çok davranış ile sonuçlandığı söylenebilmektedir.

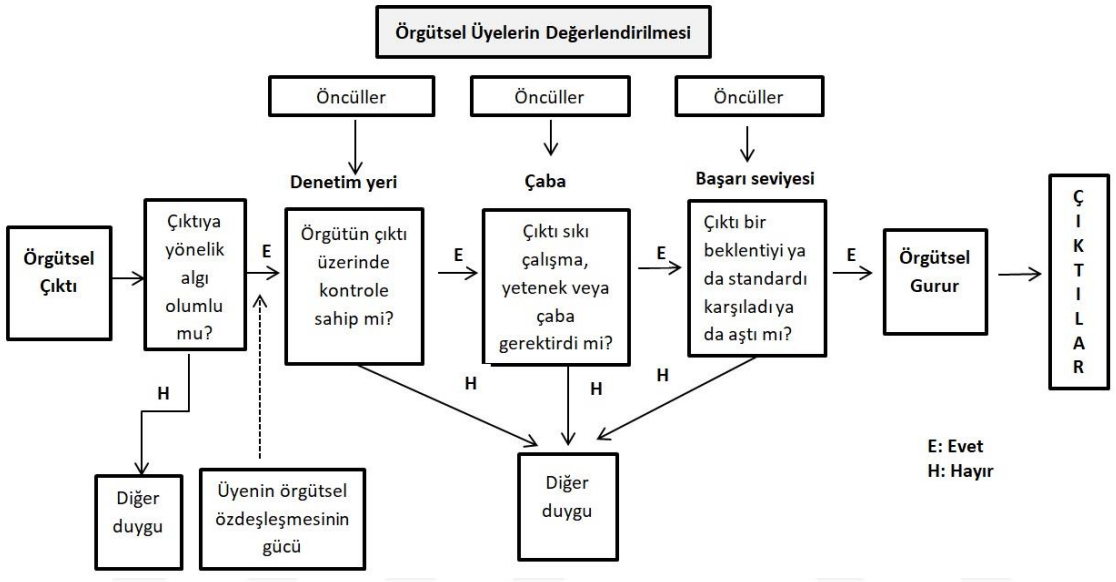
Örgütsel Gururun Gelişim Süreci

Örgütsel gurur köklerini sosyal kimlik teorisinden (Tajfel, 1978, 1982) almaktadır (Blader ve Tyler, 2009). Sosyal kimlik teorisindeki temel bir varsayım (Tajfel ve Turner, 1979; Turner, 1987), insanların kendilerini ait oldukları grup ve örgütler açısından düşünme eğiliminde olduklarıdır (Akt. Boezzeman ve Ellemers, 2008). Nitekim örgütsel gurur, grubun genel değeri ve statüsünün bir değerlendirmesi olduğu için, doğrudan grup üyeliğinin değerlendirici çağrışımına hitap etmektedir. Grup üyeleri gruplarını yüksek statüye sahip olarak gördüklerinde, grup karşısındaki sosyal kimliklerinin benlik kavramlarına olumlu katkı yapacağı düşünülmektedir (Blader ve Tyler, 2009).

Örgütsel gurur kavramının ilişkilendirildiği bir diğer teori “Kaynakların Korunması Teorisi” dir. Bu teori, kişilerin kritik kaynakları elde etmeye ve sürdürmeye çalıştığını öne sürmektedir. Bu kapsamda, kişiler kendilerinin psikolojik iyi oluşlarına aracılık eden örgütsel gururu önemli bir kaynak olarak görmekte ve bu açıdan örgütü destekleyerek kendileri için değerli olan örgütsel gururu tanıtmaya ve korumaya çalışmaktadırlar (Kraemer vd., 2020). Örgütsel gurur ile ilişkilendirilen bir başka teori

"Sosyal Takas Teorisidir". Bu teori kapsamında, çalışanın örgüte yönelik sergilediği davranışlarının, örgütün çalışanlara yönelik davranışlarının çalışanlarda yarattığı algıdan güçlü bir biçimde etkilendiğini ifade etmektedir (Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent ve Alegre, 2016).

Örgütsel gururun temelinde yatan teorilerin yanı sıra örgütsel gururun nasıl geliştiğine ilişkin yaklaşımlar bulunmaktadır. Appleberg (2005) örgütsel gurur gelişim sürecini Şekil 1'de görülen model ile açıklamaktadır.



Şekil 1. Örgütsel Gurur Modeli

Kaynak. Appleberg, 2005, 4

Şekil 1'de görülen modelde örgütsel gururun gelişim süreci çeşitli aşamalar içermektedir. Bu aşamalar aşağıda belirtildiği şekildedir (Appleberg, 2005):

- Süreci başlatan, bir tür örgütsel çıktı, olay ya da durumdur. Çalışan, bu çıktı hakkında olumlu veya olumsuz olarak anında bir yargıda bulunur. Değerlendirme olumlu ise süreç devam eder. Aksi takdirde durum gururdan başka bir duyguya yol açacaktır.
- Bir sonraki ve örgütsel gururun inşası için kritik olan, bir üyenin örgütsel özdeşleşmesinin varlığıdır. Gurur, başarıyı kendine atfetmeyi gerektiren bir duygu olduğundan, örgüt üyesi kendi kimliği ile örgütün kimliği arasında bir örtüşme algılamalıdır. Bu nedenle örgüt üyesinin örgütsel özdeşleşmesi varsa, süreç devam edecektir. Bununla birlikte, özdeşleşmenin yoğunluğu/düzeyi (özdeşleşme olmamasından tam özdeşleşmeye kadar bir süreklilik içinde)

alınan kararları etkileyecektir. Bunun nedeni, örgütle özdeşleşme düzeyi ne kadar yüksekse, bireyin kişisel öz saygısının örgütün başarısıyla o kadar bağlantılı olması ve bireyin kişisel öz saygısını geliştirme veya koruma ihtiyacı ya da arzusunun o kadar fazla olmasıdır.

- Sürecin devamında birey ne tür bir duygu hissettiğini (gurur mu? mutluluk mu? hayranlık mı ya da başka olumlu bir duygu mu?) anlamak için değerlendirme aşamasına geçecektir. Bu değerlendirmede üçlü analiz noktasında gerçekleşecektir. Değerlendirme sürecindeki ilk analiz noktası, çıktının veya durumsal olayın bireyin kontrolü dâhilinde olup olmadığını değerlendirmektedir. Örneğin, talep edilmemiş büyük miktarda para bağışı alan kar amacı gütmeyen bir kuruluş, dış kontrol odağını temsil eder. Ancak, aynı kâr amacı gütmeyen kuruluş, organize ettiği, sponsor olduğu ve yürüttüğü bir bağış toplama etkinliği düzenlerse, bu iç kontrol odağını temsil eder. Gurur duygusunun gelişmesi için iç kontrol odağı gereklidir. Dış kontrol odağında daha çok şans ya da şükran duygusu ile ilişkilendirilebilir.
- Analizin ikinci noktası, sonucun/durumun örgütün çabası ve yeteneğinin bir sonucu olup olmadığını değerlendirmektedir. Örneğin, bir örgüt, gerekli çaba ve yeteneğe sahip olduğu için iyi düşünülmüş, kapsamlı ve pahalı bir teklif kazanabilir. Diğer taraftan aynı örgüt bu teklifi başka bir örgüt iflas ettiği için hiçbir çaba ve yetenek sergilemeden de kazanabilir. Ancak başarı belli bir çabanın sonucunda geldiğinde gurur duygusu yaşanmaktadır.
- Son analiz noktası, başarı düzeyine ilişkin bir belirlemeyi içerir. Örgüt temel standartları karşılayabiliyor olabilir ancak prestij sağlayacak standartlara ulaşmamış olabilir. Örneğin örgüt tatmin edici bir çalışma ortamı ve ciddi bir fayda sunabilir ama "Çalışılacak En İyi 100 Şirket" listesinde yer almayabilir. Bu durumda çalışan mutlu ve minnettar olabilir ancak örgütten gurur duyamayabilir.
- Modelin son bölümü, tüm analiz düzeylerinin kriterleri karşılaması durumunda örgütsel gururun geliştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, analiz düzeylerinden biri karşılanmazsa, gurur yerine başka bir tür olumlu duygunun ortaya çıkması muhtemeldir.

Appleberg (2005) tarafından geliştirilen model özetlenecek olursa süreci başlatmak için bir tür örgütsel çıktı, olay veya durum gerekmektedir. Çalışan, bu

tetikleyici duruma ilişkin olumlu veya olumsuz bir hüküm vermektedir. Bu değerlendirmede bu durumun sıkı çalışma, çaba veya yetenek gerektirip gerektirmediği dikkate alınmaktadır. Değerlendirme olumlu ise süreç devam etmekte ve örgütsel gurur oluşmaktadır.

Örgütsel gurur, bir örgütün yüksek standartlara ve beğenilen ilkelere bağlılığını, risk alma ve değişime uyum sağlama istekliliğini, çalışanların yeteneklerine olan güvenini ve refahına olan ilgisini gösteren çeşitli örgütsel unsurları birleştiren çok boyutlu bir yapıdır. Bu yapı kısmen, aşağıdaki örgütsel niteliklere ilişkin çalışan değerlendirmelerinden meydana gelmektedir (Atkins, 2017, 43).

1) Örgütsel kalite ve statü: Çalışanların örgütsel performans algılarının gururla önemli ölçüde ilişkili olabileceği ve iş kalitesi ile örgütsel statüye yönelik çalışan yargılarının bir kuruluştaki genel gururun bir yönünü temsil edebileceğini göstermektedir. Örgütsel gurur, çalışanların iş kalitesine ilişkin değerlendirmelerinin ve örgütün itibarına ilişkin inançlarının bir sonucu olarak artabilir veya azalabilir. Kalite ve statü değerlendirmeleri, kuruluş hakkında olumsuz görüşlerle sonuçlanırsa, gururun azalması muhtemeldir. Bu niteliklerin net bir pozitif değerlendirmesi, daha fazla örgütsel gurura katkıda bulunacaktır.

2) Yenilik ve risk alma: İnovasyon ve risk alma, inovasyon, uyarlanabilirlik ve esnekliğin önemli kurumsal değerler olma derecesi ile karakterize edilmektedir. Bir kuruluşun politikaları ve uygulamaları çalışanlar tarafından yenilikçi olarak görüldüğü sürece, kuruluştan daha fazla gurur duyulması beklenebilir. Benzer şekilde, bir kuruluş, yönetim ve diğer çalışanlar arasında risk almayı teşvik ederse, üyelere, örgütsel gurura daha fazla katkıda bulunabilecek bir iş sahipliği duygusu aşılanabilir. Ancak, çalışanlar kuruluşlarını yeniliğe değer vermeyen veya yeniliği teşvik etmeyen veya risk almayı engelleyen olarak görürlerse, kuruluş ve politikaları durağan veya yaratıcılığı kısıtlayıcı olarak algılanabilir.

3) Örgütsel etik: Örgütte etik davranışın, gurur duygusunun geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabileceği belirtilmektedir. Örgüt içerisindeki etik dışı davranışlar örgütsel gururda azalmaya neden olabileceği gibi, örgütün etik standartlarının yüksek olması örgüte duyulan hayranlığı güçlendireceği için örgütsel gururu da artıracaktır.

4) Çalışanlara güven: Örgütsel gurur yapısı bağlamında, yönetimin çalışanlara ne kadar güvendiği ve bu güvenin nasıl iletildiği üzerine odaklanılır. Yöneticilerin, kendi yönetimi altındaki çalışanlara güven göstermesi, çalışanların yetkin ve güvenilir bir şekilde performans gösterme yeteneklerine olan güveni ifade eder. Bu güven,

çalışanlara iş sorumluluklarını en yetenekli şekilde nasıl yerine getireceklerini belirleme konusunda bir dereceye kadar yetki veya özerklik verildiği anlamına gelir. Güvenin gösterilmesi (örneğin, daha fazla alt özerklik) aynı zamanda örgütsel bir gurur kaynağı olabilir, oysa kısıtlı otorite, bir kuruluşun üyelerine olan güven eksikliğine işaret eder.

5) İş teşvikleri: Bir kuruluş, olumlu veya olumsuz teşvikler sağlayarak çalışanlar arasında sıkı çalışmayı teşvik edebilir. Olumlu teşvikler genellikle ödeme, terfi ve diğer tanınma veya takdir biçimleri gibi dışsal ödüllerde belirginken, cezai yaptırım tehdidi (örneğin, rütbe düşürme veya işten çıkarma) tipik olarak olumsuz teşvikleri karakterize eder. Çalışanların ödül tercihleri karşılanmazsa, örgütsel gururdan da yoksun olabilirler.

Yukarıdaki ifadeler bir bütün olarak değerlendirildiğinde örgütün iş kalitesinin ve sahip olduğu statünün gurur üzerinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Ayrıca örgütün yeniliklere açık olmasının ve etik davranışlar konusunda hassasiyete sahip olmasının çalışanların gururunu etkilediği ifade edilmektedir.

Örgütsel Gururun Türleri

Literatür incelendiğinde örgütsel gururun duygu temelli örgütsel gurur ve tutum temelli örgütsel gurur olmak üzere iki çeşidi olduğu görülmüştür (Gouthier ve Rhein, 2011). Aşağıda bu örgütsel gurur türleri açıklanmaktadır.

Duygu Temelli Örgütsel Gurur (Emotional organizational pride). Duygu temelli örgütsel gurur bağımsız ve yoğun olmasına karşın kısa süreli zihinsel bir deneyim olarak tanımlanmaktadır (Fisher ve Ashkanasy, 2000). Bu gurur türünde örgütün kazandığı bir başarının ardından çalışanların bu başarıya bağlı olarak sahip olduğu kısa süreli, etkileyici duygular ön plana çıkmaktadır. Diğer bir deyişle çalışan örgütün kazandığı bir başarıdan gurur duymaktadır ancak bu durumun uzun vadeli bir etkisi olmamaktadır (Gouthier ve Rhein, 2011). Duygu temelli örgütsel gurur için ön şart, bireyin örgüte üye olma konusundaki güçlü ihtiyaçlarıdır (Gold, 1982).

Performansa bağlı olan bu gurur türünde, çalışanın başarıyı nasıl değerlendirdiği ön plana çıkmaktadır. Bu değerlendirmede çalışanın kendi başarılarının yanında çalışanın başarıyı getirdiğini düşündüğü kişilik, yetenek veya çaba gibi içsel nedenlerin etkisi söz konusudur. Bu tür başarıyı sağlayan etkenlere içsel atıf demektedir. Diğer taraftan çalışanlar kendilerinin katkı sunduğu örgütsel başarı durumlarından da gurur

duyabilmektedirler. Bu durumda ise gurur duyma olgusu dışsal atıf olarak isimlendirilmektedir (Weiner, 1985).

Duygu temelli örgütsel gururu ortaya çıkaran şeylerden birisi, örgütün gerçek başarıları ile örgütün görevlerini yerine getirdiğine ilişkin çalışan beklentileri arasındaki bilişsel karşılaştırmadır. Çalışan bu kıyaslamanın sonucunu başarı olarak gördüğünde duygusal örgütsel gurur meydana gelmektedir. Çalışanlar aynı örgütte çalışmaya devam ettikçe örgütsel gururu yaşamaya devam etmektedirler (Gouthier ve Rhein, 2011).

Tutum Temelli Örgütsel Gurur (Attitudinal Organizational Pride). Hem örgütsel araştırmalarda hem de uygulamada örgütsel gurur sadece bir duygu olarak ele alınmayıp aynı zamanda çalışanların grup üyeliğine dayanan bir yapı olarak değerlendirildiği görülmektedir (Arnett vd., 2002). Duygu temelli örgütsel gururun aksine tutum temelli örgütsel gurur istikrarlıdır ve tek bir olaya bağlı değildir (Ajzen, 2001). Bu gurur türünde çalışanın örgütüne ilişkin sahip olduğu genel algıya bağlı olarak sahip olduğu bilişsel ve kalıcı bir tutum söz konusudur. Başka bir ifade ile tutum temelli örgütsel gurur da teşvik unsuru olarak tek bir örgüt başarısı oldukça önemsizdir. Daha çok çalışanın örgüte beslediği yoğun beğeni üzerine temellenmektedir. Tutum temelli örgütsel gurur daha genel ve sağlam bir yapıdadır (Gouthier ve Rhein, 2011).

Literatürde duygu ve tutum temelli örgütsel gurur kavramları genellikle eşanlamlı olarak ele alınmaktadır (Elfenbein, 2007). Ancak bu sınıflama kapsamında örgütsel gururun sadece bir duygu olarak tanımlanması, örgütsel gurur biçimini yeterince açıklayamamaktadır. Çalışanların örgüte gurur duyduğunu gösteren daha kapsamlı ve kalıcı tutumsal bir anlayışa da ihtiyaç olduğu belirtilmektedir (Gouthier ve Rhein, 2011). Duygu ve tutum kavramlarını ayrı kavramlar olarak görmek çok önemlidir (Eagly ve Chaiken, 1998). Örgütsel gurur literatürü, gurur yapısını tipik olarak duygusal terimlerle karakterize eder, ancak yukarıda görüldüğü üzere bazı araştırmacılar (örneğin, Gouthier ve Rhein 2011; Kraemer ve Gouthier 2014) bunun aynı zamanda tutumsal niteliklere sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Tutum ve duygu arasında ayrım yapmaya çalışırken ortaya çıkan bir karışıklık, açık teorik ve tanımsal örtüşmedir (Breckler ve Wiggins 1989). Bu durum büyük ölçüde tutum teorisyenleri (Insko ve Schopler 1967; Rosenberg 1956) ve araştırmacıları tarafından geleneksel olarak vurgulanan tutumların duygusal bileşeninden (Cohen 1990) kaynaklanmaktadır (Akt. Atkins, 2017).

Yukarıdaki ifadelerden görüleceği üzere duygular ve tutumlar tanımları itibari ile birbiriyle ilişkilidir. Duygular tutum ve davranışların alt düzey sonuçlarından biri olması nedeniyle, tutumlar duygu sonrası tepkilerdir (Elfenbein, 2007). Duygular, büyük miktarda nörofizyolojik kaynağın aktivasyonu nedeniyle büyük ölçüde geçicidir, oysa tutumlar daha kalıcıdır. Tutumlar, bir bireyi belirli duygulara yatkın hale getirebilse de, istikrardaki farklılık açık bir ayırt edici özelliktir (Atkins, 2017).

Öte yandan duygusal tepkilerin zamansal ve duruma dayalı olduğunu belirten araştırmalar olmasının yanı sıra duyguların nispeten istikrarlı olduğunu ve çalışma ortamında önemli değişiklikler olmadıkça değişmeyeceğini belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Verbeke vd., 2004). Örgütsel gururun ise yukarıda tartışılan her iki unsuru da içerdiğini; hem örgütsel özdeşleşmenin istikrarlı doğasını hem de durumlara özgü anlık gelişen niteliklerini yansıttığını söylemek mümkündür (Appleberg, 2005). Örgütsel gurur nispeten kısa süreli bir duygu olsa da, çalışanın aynı örgütte kalması durumunda, sıklıkla tekrarlanan duygusal gurur deneyimlerinin bir sonucu olarak uzun bir etkiye sahiptir (Gouthier ve Rhein, 2011).

Örgütsel Gururun Yapısı

Örgütsel gururun yapısı ile ilgili olarak Masterson (2016) bir model ortaya koymuştur. Kişinin örgütü nasıl kavramsallaştırdığına bağlı olarak yapının;

1) Bir varlık olarak (örgütümle gurur duyuyorum) (entity)

2) Üyeleri açısından (örgütümün çalışanlarıyla gurur duyuyorum) (member)

3)Kişinin üyeliği (örgütümde bir çalışan olmaktan gurur duyuyorum) (affiliation) bakımından şekillendiği görülmektedir. Ayrıca, yapının içeriğine daha derinlemesine bakıldığında, örgütüyle gurur duymanın ne anlama geldiğinin merkezinde üç boyut olduğu görülmüştür. Bu boyutlar aşağıda açıklanmaktadır (Masterson, 2016; Masterson, Liden ve Kluemper, 2017):

Başkalarını Etkilemek (Engage Others). Örgütsel gurur, başkalarına örgütün yaptığı harika şeylerden bahsederek bilgi verme arzusunu içerir. Çalışanlar, örgütün ve üyelerinin değer yaratan eylemleri hakkında, diğer bir ifade ile kuruluşun ve üyelerinin yaptığı "harika" şeyler hakkında başkalarına bilgi verme isteğinde olmaktadırlar. Bu aynı zamanda diğerlerine örgütün başarılarından bahsetmeyi de içermektedir.

Bahsedilen bu etkileşimin iki şekilde olduğu görülmüştür. İlkinde dışarıdakilere (örn. müşteriler) örgüt hakkında bilgi vermek yer almaktadır. Bu kapsama aile ve arkadaşlar da dâhil olmak üzere kuruluş dışından kişilerin tamamı girmektedir. İkincisinde ise meslektaşları ile gurur duygularını paylaşmak yer almaktadır. Kısaca bu boyutta çalışanların, örgütleriyle ne zaman ve hangi koşullarda gurur duyduklarını başkalarının bilmesini istemeleri yer almaktadır. Başkalarıyla bu etkileşimin gurur deneyimin merkezinde olduğunu göstermektedir.

En İyi Olma (Being the Best). Örgütü "en iyi" (çalışan tarafından tanımlandığı gibi) olarak tanımlayı içerir. Çalışanların örgütlerini rakiplerinden daha üstün veya bir numara olarak nitelendirmelerini kapsamaktadır. Ayrıca bu boyut altında örgütün en iyi olmasının yanı sıra örgütün çalışanlarının da alanında en iyisi olması ve/veya rakip örgütlerdekilerden daha iyi olması yer almaktadır. Daha da ötesi en iyi olmanın, bir sektörde gelir açısından bir numara olmakla aynı anlama gelebileceği, ancak olabileceğinizin en iyisi olmak anlamına da gelebileceği ifade edilmektedir. Bu kavramın, sosyal statü veya sosyal olarak değerli olmayı vurgulayan mevcut gurur kavramsallaştırmaları ile uyumlu olduğu görülmüştür (örneğin, Blader ve Tyler, 2009; Mascolo ve Fischer, 1995).

Fark Yaratma (**Making a Difference).** Son boyut olan fark yaratma ise örgütün önemli bir değer yaratarak fark yarattığı anlayışını kapsar. Bu fark yaratma sadece iç paydaşlar yani çalışanlar açısından bir fark yaratmanın ötesine geçerek özellikle dış paydaşların (örneğin müşteriler, topluluk üyeleri) yaşamlarında bir fark yaratmayı kapsar. Diğer bir ifade ile çalışanlar örgütleriyle gurur duyarken geniş kapsamda değer yarattığının farkına varırlar. Bu geniş kapsam müşterilere stratejik rehberlik sağlamaktan, etik açıdan doğru olanı yapmasına ve toplulukta gönüllü işler yapmaya kadar uzanmaktadır. Bu perspektiften, fark yaratmak, bir ürün veya bir şekilde başkaları için anlamlı olan bir hizmet sunan örgüt fikrini içermektedir. Sosyal statüyü veya en iyi olmayı vurgulayan daha geleneksel gurur anlayışlarıyla karşılaştırıldığında fark yaratma, kişinin örgütüyle gurur duymasının aynı zamanda sosyal olarak değerli bir örgütte olmasının ne anlama geldiğine ilişkin bir anlayış içerdiğini göstermektedir. Başka bir deyişle, örgüt ve üyeleri önemli işler yapmaktadırlar.

Özetle Masterson (2016) örgütsel gururu modellerken çalışanların örgütlerini "en iyi" ve "fark yaratan" olarak algılamalarının yanı sıra başkalarını etkilemenin örgütsel gurur deneyiminin merkezinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu modelleme bu çalışmada da temel alınmıştır.

Örgütsel Gururun Öncülleri

Örgütsel gururun potansiyel olarak birçok öncülü olmasına karşın ön plana çıkan kişinin özellikleri, işin özellikleri, örgütün özellikleri ve rol durumu kavramları aşağıda açıklanmaktadır.

Kişisel Özellikler. Literatüre dayanarak birkaç kişisel özelliğin örgütsel gururla ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü başarı temelli olan gurur duygusu algılanan yeterlik ve yetenekle ilişkili bir kavramdır. Bu iki kavram aynı zamanda gururun öncülleridir. Kendine güvenen bireylerin başarılı olmak için çaba göstermeleri daha olasıdır. Yüksek düzeyde yetenekli kişiler diğer insanlarla kıyaslandığında daha fazla övgü almaya meyilli olup bu durum onların sosyal karşılaştırma düzeylerini yükseltmektedir. Cinsiyet ve örgütsel görev süresi değişkenlerinin örgütsel gurur üzerinde potansiyel olarak etkisinin olabileceği kabul edilmekte ve bu kısımda ele alınmaktadır (Appleberg, 2005).

İşin Özellikleri. İşin ya da görevin karmaşıklığının örgütsel gururun temel öncüllerinden biri olduğuna inanılmaktadır. Gurur sadece bir görevi yerine getirmenin başarısıyla ortaya çıkmamaktadır. Özellikle işin karmaşık olduğuna inanılması ve orta veya yüksek derecede zor olarak değerlendirilmesi çalışanın gurur duygusunu etkilemektedir (Alessandri ve Lewis, 1996).

Örgütsel Özellikler. Örgütsel imaj örgüt çevresindeki kişilerin örgütü nasıl algıladıkları konusunda önemli bir kavram olup özellikle aile, arkadaşlar ve medya bu konuda önemli ipuçları sunmaktadır. Çalışanın ailesinin örgüt hakkında olumsuz şeyler söylemesi çalışanın örgütüne karşı bağlılığını ve gururunu azaltacaktır. Bu nedenle olumlu örgütsel imaj gururun öncülleri arasındadır. Benzer şekilde olumlu örgütsel itibar da örgütsel gururun öncülleri arasındadır. Çünkü örgütsel itibarda da örgüt

dışındakilerin görüşleri sunulmakta ve sosyal karşılaştırmada potansiyel bir göreve sahip olmaktadır (Appleberg, 2005).

Kraemer ve Gouthier (2014) ile Jones (2010) çalışmalarında; uygun çalışma koşullarının, var olan gönüllü programların ve kurumun sahip olduğu olumlu dış itibarın örgütsel gururun öncüllerinden olabileceği belirtilmiştir (Brosi vd. 2018). Ayrıca örgütsel gururun öncülleri; yöneticinin itibarı, özerklik ve takım desteği olarak belirtilmektedir (Kraemer ve Gouthier, 2014). Bunların yanı sıra Pereira, Patrício, Sempiterno, da Costa, Dias ve António (2021) örgütsel gururun temellerini ve bu gururu yaratan unsurları inceledikleri çalışmalarında örgütsel gururu oluşturan unsurları özdeşleşme, dağıtım adaleti ve iş koşulları olarak sıralamışlardır.

Grup-Lider İlişkileri. Webster, Duvall, Gaines ve Smith (2003) kamuya açık bir şekilde geribildirim sağlamanın diğer bir deyişle övgüler belirtmenin gururun artması için en iyi yöntemlerden biri olabileceği görüşündedirler. Bireyin performans algısının övgüyle arttığı görülmektedir. Bu nedenle, üst düzey yönetici desteği ve övülen bir kişi olmak yüksek seviyede gurura yol açmaktadır.

Buraya kadar tartışılanlar ışığında örgütsel gururun öncülleri olarak bireysel ve örgütsel özelliklerin yanı sıra örgütün, işin ve grup-lider ilişkilerinin önemli olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel gururun ortaya çıkması için bir diğer önemli unsur da çalışanın örgütsel kimliğinin varlığıdır. Gurur, kişinin başarılı bir durumla kendisini ilişkilendirmesini temel almakla birlikte; gururun ortaya çıkabilmesi için çalışanın kimliği ile örgütün kimliğinin benzeşmesi gerekmektedir (Appleberg, 2005). Çalışanların çalıştıkları örgütün bir üyesi oldukları için gurur duymalarının bir nedeni de çalıştıkları kurumun onlara bir aidiyet bir kimlik kazandırmasıdır (Van Muijen, 1998). Benzer şekilde Jones (2010) da çalışanların sahip olduğu örgütsel gururun örgütlerine aidiyetlerini arttırdığını belirtmektedir. Bu nedenlerle bu çalışmada ikinci bir değişken olarak kurumsal aidiyet kavramı ele alınmıştır.

Örgütsel Gururun Sonuçları

Örgütsel gurur gerek kişi gerekse örgüt açsından birçok sonuca yol açmaktadır. Çünkü bir kişinin şirketine veya örgütüne yönelik hissettiği gururun, yalnızca

çalışanların kendilerini iyi hissetmelerini sağlamakla kalmadığı, aynı zamanda işverenlerini, kuruluş içindeki iş arkadaşlarıyla ve kuruluş dışındaki paydaşlarla etkileşim biçimlerini de şekillendirmektedir. Çalışanlar örgütleri ile gurur duyduklarında, yaptıkları işe daha fazla bağlı, örgüte daha sadık ve yüksek düzeyde performans göstermeye daha istekli olmaktadırlar. Ek olarak, çalışanların gururu, örgüt dışından bile başkaları tarafından "farkedilebilir" ve bu da, güçlenen örgüt itibarı, potansiyel çalışanların bir işveren olarak kuruma artan ilgileri veya daha fazla müşteri sadakati gibi faydalarla sonuçlanabilmektedir (Masterson, Liden ve Kluemper, 2017).

Appleberg de (2005) örgütsel gururun bir takım sonuçlar/çıktılar oluşturabileceğini belirmiştir. Bu çıktılar;

- *Resmi rol davranışları ve rol fazlası davranışlarına olumlu etki:* İlk olarak örgütsel gururun çalışanların resmi rollerine ilişkin performansları üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirtilmektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık gibi rol fazlası davranışların sergilenmesinde olumlu etkiye neden olabilmektedir.
- *Müşteri memnuniyeti:* Olumlu çalışan davranışlarının bir sonucu olarak meydana gelen müşteri memnuniyetinin gurur duymanın dolaylı bir sonucu olabileceği belirtilmektedir. Örgütler, çalışanları için örgütsel gurur yaratan ve besleyen ortamlar yaratabilirlerse, potansiyel olarak bireyin işini daha yüksek bir düzeyde gerçekleştirme kapasitesini artırırlar. Birey, örgütün diğer üyeleriyle temasa geçtikçe, olumlu duyguların aktarım potansiyeli artar. Bu bireyler müşterilerle etkileşime girdikçe, müşterilerin bu olumlu duyguyu bir müşteri olarak daha memnun hissetmelerini sağlayacak şekilde yorumlamaları daha olası hale gelir.
- *Kurumda kalma/Ayrılma niyetinin azalması:* Çalışanın bir kuruluşta kalma niyeti, birçok karmaşık faktör tarafından belirlenir. Ancak örgütsel gurur düzeyi ne kadar yüksek olursa, bir örgüt üyesinin kuruluşta kalma olasılığının o kadar yüksek olduğu görülmektedir (Helm, 2013; Kraemer ve Gouthier, 2014). Örgütsel gururun örgütsel özdeşleşmenin yüksek olduğu durumlarda var daha yoğun olarak var olduğu göz önünde bulundurulduğunda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılığı güçlendireceği ve işten ayrılmaları azaltabileceği belirtilmektedir.

Katzenbach (2003) örgütsel gururun, çalışanları yüksek bir maaştan daha çok örgüte dahil olmaya motive ettiğini belirtmektedir. Örgüte duyulan gurur, çalışanların örgüte karşı hissettikleri sorumluluğa ve yüksek bir performans düzeyine katkıda

bulunmaktadır. Tüm bu bilgilerden yola çıkarak örgütsel gururun örgüt için bir çok olumlu sonuçlara neden olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle örgütlerde çalışanların örgütsel gurura sahip olmasının istenen olduğu ifade edilebilir.

Üniversitelerde Örgütsel Gurur

Bir örgüt olarak üniversitelerde öğretim elemanlarının örgütsel gurura sahip olmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Köklü bir geçmişe ve güçlü bir itibar ve prestije sahip olan üniversitelerde örgütsel gururun yaşanmasının olası olduğu söylemek mümkündür. Rekabetin her geçen gün arttığı üniversitelerde başarı da oldukça önemsenmekte ve uluslararası sıralamalarında iyi bir yere gelmek isteyen üniversitelerin çabalarının her geçen gün arttığı görülmektedir. Bu kapsamda başarıdan duyulan haz olarak tanımlanan gururun (Tracy ve Robbins, 2004a) üniversitelerde görülmesinin oldukça mümkün olduğu düşünülmektedir.

Literatürde üniversitelerde örgütsel gurur sadece Brosi ve diğerlerinin (2018) Alman Üniversitesi'nde, Widyanti ve diğerlerinin (2020) Endonezya'da özel üniversitelerinde yaptıkları çalışmada ele alındığı görülmektedir. Brosi ve diğerleri (2017) üniversite çalışanlarında örgütsel gururun duygusal bağlılık yoluyla proaktif davranışları olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir. Widyanti ve diğerlerinin (2020) çalışmasında ise örgütsel gururun çalışanlar için güçlü bir içsel motivasyon unsuru olmasının yanı sıra çalışanların ayrılma niyetleri üzerinde olumsuz etkiye sebep olduğu belirtilmiştir. Ulusal literatürde üniversitelerde örgütsel gurura yönelik bir çalışma olmadığı göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmanın önemli olduğu düşülmektedir.

Buraya kadar anlatılanlar ışığında örgütsel gururun hem çalışanlar hem örgüt açısından önemli bir yere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanlar açısından kişinin kendine duyduğu saygıyı arttıran örgütsel gururun kişinin psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasında rolü olduğu görülmektedir. Örgüt açısından ise örgütsel gurura sahip çalışanın sorumluluk alma ve fedakârca çalışmasının örgüte fayda sağladığını söylemek mümkündür. Ayrıca örgütü beğenerek takdir eden çalışanın gurur duygusu ile birlikte aidiyetinin de güçleneceği ifade edilebilir. Bu kapsamda bu çalışmada ikinci değişken olarak kurumsal aidiyet kavramı tercih edilmiştir.

Aidiyet Kavramı

İnsanlığın var oluşuyla birlikte, bir nesneye ya da bir örgüte ait olma duygusunun, bireyin davranış ve tutumları üzerinde önemli bir rolü olmuştur. İlişkinlik ve mensubiyet gibi farklı şekillerde de ifade edilen aidiyet (belonging) "Bireylerin bir topluluk, toplum kesimi ya da toplumsal kümeye bağlılık duygusu ya da bilinci" olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2021). Aidiyetin kavramsallaşmasında öncülerden olan Baumeister ve Leary (1995) ise aidiyeti iki ana unsur ile açıklamaktadır. Bu unsurlardan ilki kişinin bağlanabilme duygusuna katkıda bulunan, değişen çevrelerde başkalarıyla farklı kişilerarası seviyelerde yer alma ihtiyacı ve algısıdır. Bu kişide bir topluluğun parçası olma, kabul edilmiş hissi ve uyum sağlama şeklinde ortaya çıkmaktadır. İkinci unsur ise saygı olup kişinin dikkate alınması, değer verilmesi ve başkaları tarafından saygı görmesini içermektedir.

Aidiyet, bir başka açıdan ait olunan ile bütünleşme çabasıdır. Dâhil olmak, içerilmek, içinden olmak gibi bir takım duygular temel insan ihtiyaçları arasındadır. Bu kapsamda aidiyet, kişinin etrafındaki sosyal çevre ile kurulup doğrudan ya da dolaylı ilişkilerde ortaya çıkarak somutlaşmaktadır. Doğumla birlikte kişinin var olduğu sosyal çevre kişinin benliğine doğrudan bir aidiyet duygusu yaratmakla birlikte, kişi yaşamı boyunca sosyal bir varlık olarak tercihlerinin sonucunda da aidiyet duygusuna sahip olmaktadır. Diğer bir deyişle aidiyet, doğumla birlikte gelişmekle birlikte sosyal çevreye (aile, etnik kimlik, din, vatan vb.) bağlı olarak oluşabileceği gibi, kişinin bilinçli tercihleri (eğitim, siyaset, ekonomik çevreler, vb.) ile şekillenip, değişebilmektedir (Alptekin, 2011).

Aidiyet duygusunun evrensel oluşu, evrimsel psikoloji ve antropolojik bakış açısıyla bu duygunun kökeninin incelenmesine neden olmuştur. Bu çalışmalarda, ilkel toplumlarda yalnız olan bireylerin hayatta kalmasının oldukça zor olduğu ve bireylerin yiyecek kaynakları ve barınak bulmak, bunları güvence altına almak, yırtıcılara karşı savunmak, üremek ve yavruları büyütmek kısaca hayatta kalabilmek için diğer grup üyelerine güvenmek zorunda kaldığı görülmüştür. Bunların dışında hastalık, tehlike, karanlık ve felaket gibi olası tehditler, diğer insanlarla birlikte olma ihtiyacını arttırmıştır, bu da grup üyeliğinin koruyucu değerinin altını çizmektedir. Bu denklem içerisinde işbirlikçi ve uyumlu grup ilişkilerini sürdürebilen bireylerin gruba dâhil olmaya devam etme olasılıklarının daha yüksek, dışlanan bireylerin hayatta kalma olasılıklarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum, insanların neden gruptan

dışlanmaktan kaçınma eğiliminde olduklarını ve güçlü bir ait olma ihtiyacı geliştirdiklerini açıklayabilmektedir (Baumeister ve Leary,1995; Lakin, 2003).

Aidiyet kavramını ve insanın aidiyet ihtiyacını inceleyen ilk düşünürlerden biri Abraham Maslow olmuştur. Maslow'un beş kategoriden oluşan ihtiyaçlar hiyerarşisinde ilk sırada bütün ihtiyaçların önünde gelen fizyolojik ihtiyaçlar, ikinci sırada güvenlik ihtiyacı, üçüncü sırada ise sevgi ve aidiyet ihtiyacı gelmektedir. Saygınlık ve özsaygı ihtiyaçları bir sonraki sırada yer alırken beşinci ve son basamakta kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunmaktadır. Bu hiyerarşik sıralama içerisinde hiçbir ihtiyaç diğer ihtiyaçlardan ayrı ve bağımsız olmamakla birlikte her bir ihtiyacın ortaya çıkması hiyerarşik sıralamada bir öncekinin karşılanıp karşılanmadığı ile alakalıdır (Maslow, 1943). Başka bir deyişle kişi aidiyet ihtiyacını karşılamadan saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına başarılı bir şekilde odaklanamamaktadır. Bu noktada aidiyet, insan için bir tercih değil temel bir ihtiyaçtır. Aidiyet ihtiyacı, insanın, başka insanlarla ilişki kurma, kabullenme, kabul görme ve sosyal bir grubun parçası olma açısından temel bir güdüye sahip olduğunu göstermektedir (Taşkesen, 2018).

Baumeister ve Leary'e (1995) göre aidiyet iki temel özelliğe sahiptir. İlk özellikte, insanlar diğer insanlarla sık sık kişisel bağlantılar kurmaya ve onlarla etkileşimde bulunmaya ihtiyaç duyarlar. İdeal olarak bu etkileşimlerin birey açısından olumlu, memnuniyet verici ve karşılıklı olması tercih edilir. Ancak bu etkileşimlerin çoğunluğun çatışmadan ve olumsuz etkiden uzak olması esasen önemlidir. İkinci özellik ise insanların diğer kişilerle kurdukları bağların istikrarlı, kalıcı, duygu içerikli ve öngörülebilir bir gelecekte de devam edebilir nitelikte olduğunu görmeye ihtiyaç duymalarıdır. Bu iki özellik birlikte değerlendirildiğinde bireyin kişisel bağlantılar kurması kadar bunun gelecekte istikrarlı bir şekilde sürdürülebilir olması da oldukça büyük önem taşımaktadır.

Hagerty, Lynch-Sauer, Patusky, Bouwsema ve Collier (1992) aidiyetin iki temel özelliğini; a) değerli katılım ve b) uyum olarak açıklamaktadır. Değerli katılımda; kişinin değerlendirilmesi, ihtiyaç duyulması ve kabul edilmesini içeren deneyimler yer almaktadır. Kişi diğer insanlara, gruplara, örgütlere, nesnelere, çevrelere veya manevi boyutlara göre kendisine değer verildiğini, ihtiyaç duyulduğunu veya önemli olduğunu deneyimlemektedir. Uyum ise kişinin özelliklerinin sistem veya çevre ile bütünleşerek kişinin kendisini bir bütün hissetme algısı olarak açıklanmaktadır. Kişi bahsedilen bu unsurlarla bir uyuma sahip olduğunu ya da uyumlu bir şekilde yaşadığını düşünmektedir.

Topluluk olma duygusu ile ilişkilendirilen aidiyet kavramı temel bir motivasyon unsuru olarak görülmektedir. Aidiyet pozitif bir duygu ve prososyal bir davranış olarak kabul edilip, kaygı, depresyon, yalnızlık ve anti sosyallik gibi olumsuz durumların önüne geçebilmektedir. Destekleyici bir ağın parçası olmak stresi azaltmakla birlikte bu destekleyici yapının yokluğu uyuşturucu kullanımından şiddet eğilimlerine kadar çok geniş psikolojik ve davranışsal problemlere neden olabilmektedir (English, 2006). Benzer şekilde Baumeister ve Leary (1995) aidiyet yoksunluğu içinde olan bireylerin zihinsel ve fiziksel hastalıklara maruz kalma oranlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bu insanlarda yeme bozukluklarından intihara kadar değişen davranışsal patolojilerin daha yaygın görüldüğünü belirtmiştir.

Kurumsal Aidiyet Kavramı

Kurumsal aidiyet (organizational belonging); çalışanların işyerleri hakkında nasıl hissettiklerini, kendileri ile ilgilenildiği ve değer verildiği şeklindeki algılarını, sosyal desteğin varlığını ve paylaşım duygusunu temel alan bir kavramdır (Belle, 2014). Gerçekten de kurumsal aidiyette en önemli şey, işte rahatlama duygusunu üretebilmek ve anlam bulmaktır (May, 2011). Nitekim Berl, Williamson ve Powell (1984) da kurumsal aidiyeti çalışma ortamıyla ilişkili olduğu için, bireylerin sorumluluklarını kabul etmeden ve becerilerini ve yeteneklerini en üst düzeye çıkarmadan önce erişilmesi gereken, yöneticilerden ve akranlardan gelen sevgi ve saygıyı yaşama ihtiyacı olarak tanımlamaktadırlar.

Aidiyet, bir kişiye, gruba, kuruma, kültüre, topluma, etnik kökene, kimliğe veya bir alan ya da mekâna yönelik gelişebilmektedir (Duru, 2015). Aidiyet ve özdeşleşme duygusu, kişinin gruba uyduğu ve orada bir yeri olduğu duygusunu, inancını ve beklentisini, grup tarafından bir kabul duygusunu ve grup için fedakârlık yapma isteğini içermektedir. Gruba yapılan kişisel yatırımlar aidiyet üzerinde önemli bir yere sahiptir. Kişiler ait olduğu gruba kişisel bir yatırım yaptıkça, ait olma algıları daha yükselmekte ve bu yatırımlar grup üyelerinin belirlenmesinde daha anlamlı ve değerli olmaktadır. Bu şekilde kişi "Bu benim grubumdur" ve "Ben grubun bir parçasıyım" diyerek kendini bu gruba ait hissedebilmektedir (McMillan ve Chavis, 1986).

Aidiyet duygusu bir grubun var olması için gereken temel bir unsur olarak da tanımlanmaktadır. Eğer bireyler bir grubun üyesi olmak gibi bir algıya sahip değillerse, dâhil oldukları grubun grup normlarını, değerlerini ve diğer grup özelliklerini

anlamaları zor olacaktır. Bireylerin bir küme oluşturacak şekilde bir araya gelmeleri için minimum düzeyde bile olsa bir grup olma algısının olması gerekmektedir (Bollen ve Hoyle, 1990).

Kurumsal aidiyet, işin farklı yönlerinin etkisiyle çalışanın sahip olduğu tutumların tümünü ifade etmektedir. Bu kavram, çalışanların birlikte çalıştıkları kişiler tarafından kabul görme, bir grubun üyesi haline gelme, iş yerinde arkadaş edinme ve sevilme arzularını yansıtmaktadır. Örgüt ortamında bu ihtiyaçlar; bireyin çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler geliştirme, bir çalışma grubuna katılma ve üstleriyle olumlu ilişkiler kurma arzu ve beklentileri şeklinde ortaya çıkmaktadır (Şimşek, 2010).

McMillan ve Chavis (1986), bir gruba ya da topluluğa ait olmayı, "kişinin üye olmak için kendine yatırım yaptığı ve dolayısıyla ait olma hakkı olduğu algısı" olarak tanımlamaktadır. Bu kapsamda ait olmanın bir yönü kişinin kendisinin de dahil olduğu topluluğun bir parçası olanları olmayanlardan ayırt etmektir. Bir diğer deyişle bu durum sınırların oluşmasına neden olmaktadır. Bu sınırlar, kullanılan dildeki jargonlarda giyilen kıyafetlerde, ritüellerde kendini belli edebilmektedir (Masterson ve Stamper, 2003). Grup sınırlarının oluşumunda ve sürdürülmesinde kullanılan bu ortak sembol sistemlerinin önemli bir payı vardır. Onu kullananların ona atfettiği değer ve anlam ile tanımlanan sembolleri (White, 1949) anlamak bir topluluğu tanımak için ön şarttır. Nitekim Nisbet ve Perrin (1977) sembollerin sosyal dünyanın başlangıcı olduğunu ve canlılar için hücre ne ise sosyal dünya için sembolün o olduğunu vurgulamaktadır (Akt. McMillan ve Chavis, 1986).

Ayrıca grup üyelerinin oluşturduğu bu sınırlar, üyelerin topluluk içinde ihtiyaçlarını ve duygularını paylaşmakta özgür olduklarını hissedebilecekleri kişisel bir alan geliştirmelerine yardımcı olur ve bu da diğer üyelerle yakınlık bağları ile sonuçlanır (Bean, 1971; Ehrlich ve Graeven, 1971; Wood, 1971). Bu yakınlık, grup tarafından algılanan bir kabul duygusunu kolaylaştırır ve bireysel üyenin grup için fedakarlık yapma olasılığını artırabilir. Benzer şekilde, bireyler topluluğa kişisel bir yatırım yaptıkça, ait olduklarını algılamaları daha olasıdır (McMillan ve Chavis, 1986). Çalışanların örgüte yönelik sorumlulukları doğrultusunda sergiledikleri eylemler arttıkça örgüte daha fazla yatırım yaptıkları algısına sahip olmaları muhtemeldir. Ancak görev sorumluluklarına girmeyen, zorunlu olmayan toplantılara katılmak, örgütü başkalarına karşı savunmak gibi zorunlu olmayan ek sorumlulukları üstelenen çalışanların daha yüksek kişisel yatırım algısına sahip olmaları olasıdır. Sonuç olarak, çalışanların üstlendikleri sorumluluklar arttıkça, kendilerini ait olarak algılama

olasılıklarının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Masterson ve Stamper, 2003).

Kurumsal aidiyet, örgüt içerisinde bütün üyelerin kullanımına sunulan sayısız imkâna ulaşmada bireyin yer aldığı düzeyi yansıtmaktadır. Bu imkânların ilki kişinin yetkiye sahip olup diğer çalışanların üstü olarak onlara ulaşabilmesi iken ikincisi kişinin örgütte etkili olduğu düşünülen kişilerle iletişim kurabilmesi olarak görülmektedir. Üçüncüsünde ise kişi örgütte tanıdığı arkadaşları, tanıdıkları ya da sosyal faaliyetler vasıtasıyla örgütle iletişim kurabilmesi söz konusudur. Birey üç yolun herhangi birini ya da kombinasyonunu deneyimlemesi kurumsal aidiyet düzeyinin farklılaşmasına yol açmaktadır (Quinn, 2005).

Kurumsal aidiyet, çalışanların mesleki katılım, bağlılık ve örgütsel değerlere olan inancını kapsayan örgüte bağlılığı ve bağımlılığı olarak tanımlanabilir. Örgütsel aidiyetin üç aşaması vardır: kabul, uyum ve içselleştirme. İlk aşamada üye, başkalarının kendi üzerindeki etkisini kabul ederek ve böylece varlığını ön plana çıkararak tatmin edici bir ilişki edinir. Bu aşamada kişi örgüte ait olmaktan gurur duyar. Sonraki aşamalarda, örgütsel üyeler, örgütsel değerleri özünde ve içsel olarak tatmin edici ve kendi değerleriyle uyumlu bulurlar. Örgütsel aidiyet süreci son aşamalarına ulaştığında çalışan örgütü korumak için iki kez düşünmeyecek güvenilir bir birey olur (Tabatabaee, Koohi, Ghandali, ve Tajik, 2016).

Kurumsal aidiyet literatürde örgütsel destek (Quinn, 2005), örgütsel sosyalleşme (Allen ve Meyer, 1990a) ve duyuşsal bağlılıkla (Allen ve Meyer, 1990b) sıklıkla ilişkilendirilen bir kavramdır. Literatürde kurumsal aidiyet ile duyuşsal bağlılık birbiri yerine de kullanılabilmektedir (Van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ ve Tissington 2005). Ancak bağlılık takasa dayalı unsurlarla ilişkili iken aidiyet ve özdeşleşme bireyin bir kurumun parçası olması ile ilişkilidir (Meyer ve Allen, 1997; Pratt, 1998 Akt. Pettengill, 2016). Ayrıca örgütün etkinliğinin sağlanmasında örgüte bağlı çalışanların aidiyet düzeyinin önemli olduğunu ifade etmek mümkündür. Çünkü bir bireyin aidiyet duygusu arttıkça örgütün daha fazla yararına çalışmaktadır (Alptekin, 2011). Özetle kişinin bir örgüte aidiyet duygusu, kişinin yanı sıra örgütün yararına durumlarla da sonuçlanmaktadır. Bu nedenle, aidiyet duygusuna sahip kişilerin varlığı, örgütün verimliliği ve etkinliği için gerekli bir durumdur (Koç, 2009).

Kurumsal aidiyetin ilişkili olduğu bir diğer kavram olan örgütsel sosyalleşme örgütsel sosyalizasyon olarak da ifade edilmekte olup kişinin ait olduğu yeni toplum, örgüt ya da grubun değer, norm ve davranış kalıplarını öğrenmesi olarak ifade

edilmektedir. Bu değer, norm ve davranışlar; örgütün amaçları, örgütün kişiye verdiği rol, bu rolde etkili performans gösterebilmek için gerekli olan davranış kalıpları ve örgütün kimliğinin sürdürülmesi ile ilgili ilke ve kuralları kapsamaktadır (Schein, 1983, Akt. Balcı, 2003). Başarılı bir sosyalleşme süreci teknik bilginin yanı sıra kültürel öğelerin de içselleştirilmesini gerektirdiği için bir kültürlenme sürecidir (Kondakçı, 2021). Bu kapsamda kişinin örgüte aidiyetin etkili bir örgütsel sosyalleşme sürecini yaşaması gerektiğini söylemek mümkündür.

Demir (2019) kurumsal aidiyetin göstergelerini genel olarak beş başlık altında toplamıştır:

1. Kurumun değer ve amaçlarını benimseme: Çalışanlar örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde örgütlerine daha fazla bağlanmakta ve özverili davranışla sergilemektedirler. Örgütüne aidiyet hisseden bir çalışan, üyeliğini sürdürme konusunda daha istekli olmakta ve örgütü amaçlarına ulaştırabilmek için daha fazla emek harcamaktadır.

2. *Kurum için fedakârlıkta bulunma:* Kurumsal aidiyetin ikinci göstergesi çalışanın örgütünün yararına olacak şekilde yoğun bir emek harcaması ve fedakârlıkta bulunmasıdır. Çalışanın örgütüne yönelik sergilediği bu emek, formel kriterlerin ve beklenenin üstünde olduğunda kurumsal aidiyetin bir göstergesi olarak görülebilmektedir. Çalışanın bir beklenti içerisine girmeden, örgütünün hedeflerine ulaşması için sergiledikleri yoğun çaba ve fedakârlıklar aidiyet duygusunun yanı bireyin örgütüyle özdeşleştiğini de göstermektedir. Çalışanın örgüt için fedakarlık yapabilmesi (örneğin örgütü zor durumdayken örgütü bırakmaması ve bu zor durumu aşmak adına çalışması), örgütle özdeşleşmesi, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve örgüt değerlerine bağlı olması ile mümkün olmaktadır. Bu seviyede bir aidiyetin gerçekleşmesi için örgütlerin çalışanlarına yatırım yapmaları ve onlara değer vermesi gerekmektedir.

3. *Kurumsal üyeliği sürdürmeyle ilişkili güçlü bir istek duyma*: Örgüte olan üyeliğini sürdürme konusunda güçlü bir isteğe sahip olan bir çalışan örgütün gelişimine katkı sağlamakta ve bu konuda fedakârca çalışmaktadır. Bu nedenle, örgüt yönetimi, çalışanlarının örgütteki devamlılığı için çalışmalar yapmalı, onları motive ederek katılımlarını artırmalıdır. Bu sayede çalışanların kurumsal aidiyetlerinin artırılması mümkün olmaktadır.

4. *Kurumla özdeşleşme:* Kurumla özdeşleşme, çalışan açısından kendisini örgütün değerleriyle tanımlamasını sağlamakta ve "ben kimim" sorusuna yanıt

olmaktadır. Kurumsal aidiyet, inançlar ve değerler üstünden ölçülüp sorgulanabilir ancak "ait olma duygusu" özdeşleşmeye özel bir duygudur.

5. *İçselleştirme:* İçselleştirmede, bireysel ve kurumsal değerlerin karşılıklı uyumunu ifade etmektedir. İçselleştirme; çalışanın değerlerinin kurum değerleriyle uyuşması ve örgütsel değerlerin çalışanın davranış ve tutumlarında etkili olmasıdır.

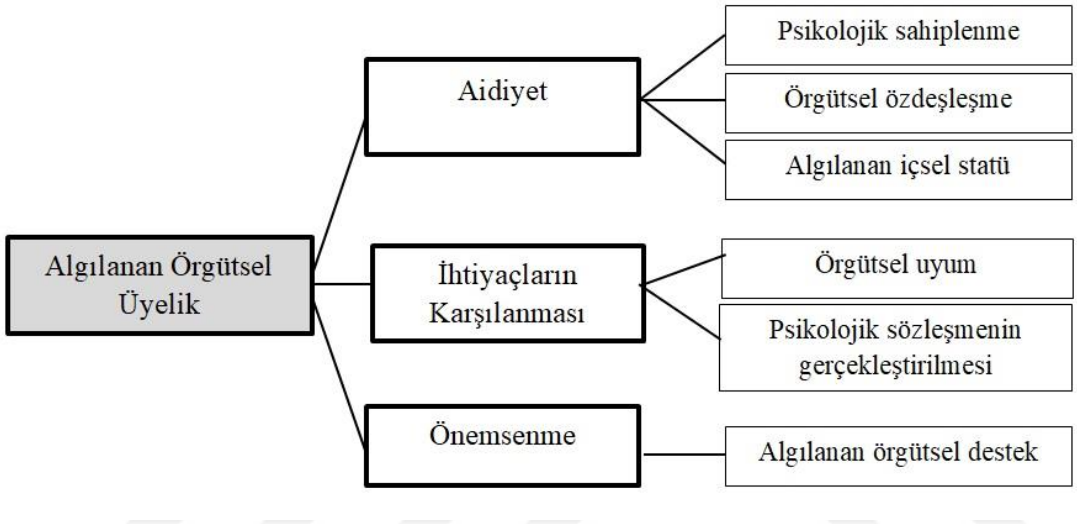
Hagerty ve diğerleri (1992) aidiyet duygusunun öncüllerini kişinin örgüte katılım enerjisi, anlamlı katılım potansiyeli ve arzusu ile örgütün paylaşılan veya tamamlayıcı özellikler için potansiyele sahip olması olarak sıralamıştır. Aidiyet duygusunun önerilen sonuçlarını ise; psikolojik, sosyal, ruhsal veya fiziksel katılım; bu katılıma anlamlılık atfedilmesi; ve duygusal ve davranışsal tepkiler için temel bir kurumun oluşturulması veya güçlendirilmesi olarak sıralanmaktadır.

Kurumsal Aidiyetin Boyutları

Kurumsal aidiyetin boyutlandırılmasında literatürde farklı sınıflamalar bulunmaktadır. Somers (1999) kurumsal aidiyeti üç alt boyut ile açıklamaktadır. Bu boyutlar bağlantılılık (connectedness), saygı (esteem) ve yeterlik (efficacy) olarak sıralanmaktadır. *Bağlantılılık* bir bütünün parçası olma, uyum veya kabullenilme duygusu gibi örgüt ve üyeleri arasındaki iletişimde hissedilen duyguları tanımlamaktadır. *Saygı* ise kişinin örgütten ya da üyelerinden gördüğü değer duygusu olarak tanımlanmaktadır. *Yeterlilik* ise bireyin bir örgütün üyesi olarak sergilediği pozitif iş davranışlarını tanımlamaktadır. Merriman (2010) ise bu yapıya çalışan-yönetici arasındaki kaliteli etkileşimi tanımlayan dördüncü bir boyut eklemiştir.

Özkalp (2004) ise kurumsal aidiyeti örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat olarak ikiye ayırmıştır (Koç, 2009). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kalma ve bunun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi (Randall ve Cote, 1991) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık çalışana örgüte karşı psikolojik bir aidiyet duygusu sağlamaktadır (Namasivayam ve Zhao, 2007). Örgütsel sadakat kavramı ise; "bireyin çıkarlarından ziyade bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara aidiyet göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir" (Kang, Lee, Lee, ve Choi, 2007). Örgütsel sadakat de örgütsel bağlılık gibi örgüte yönelik psikolojik bir aidiyet duygusudur. Bağlılık ve sadakat kavramları arasındaki ortak nokta, bu kavramların bir nesne veya örgüte aidiyet duygusu içermesidir (Koç, 2009).

Bu çalışmada temel alınan, kurumsal aidiyete ilişkin bir diğer model ise Masterson ve Stamper (2003) tarafından geliştirilmiştir. Masterson ve Stamper (2003) çalışan-örgüt ilişkisini oldukça karmaşık olduğunu ve bu durumun her biri potansiyel olarak işle ilgili önemli sonuçları etkileyen, teorik olarak farklı çeşitli ilişkisel bağlardan kaynaklandığını belirtmiştir (Knapp, Smith ve Sprinkle, 2014). Bu karmaşıklığı açıklamak adına Masterson ve Stamper'ın (2003) Şekil 2'de görülen çok boyutlu örgütsel üyelik modeli geliştirmiştir. Bu çok boyutlu model *aidiyet, ihtiyaçların karşılanması* ve *önemsenme* boyutları altında kategorize edilmektedir.



Şekil 2. Algılanan Örgütsel Üyelik Modeli
Kaynak. Masterson ve Stamper, 2003,477

Şekil 2'de görüldüğü üzere çalışanların örgütleriyle olan ilişkileri, her biri farklı türde bir algıyı temsil eden üç farklı boyutta temsil edilmektedir (Masterson ve Stamper, 2003). "İhtiyaçların karşılaması boyutu"; *örgütsel uyum* (Kristof, 1996) ve *psikolojik sözleşmenin gerçekleştirilmesi* (Rousseau, 1989, 1995) alt boyutlarında, örgütün çalışana önemli faydalar sağladığı algısını temsil etmektedir. "Önemsenme boyutu"; *algılanan örgütsel destek* alt boyutunda, örgütün çalışana değer verdiği algısını temsil etmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). "Aidiyet" boyutu ise *psikolojik sahiplenme* (Pierce ve diğerleri, 2001), *örgütsel özdeşleşme* (Ashforth ve Mael, 1989) ve *algılanan içsel statü* (Stamper ve Masterson, 2002) alt boyutlarında çalışanın örgütüyle yakın bir ilişkiye sahip olduğu algısını temsil etmektedir (Akt. Knapp, Smith ve Sprinkle, 2014). Aidiyet alt boyutları aşağıda açıklanmaktadır.

Psikolojik Sahiplenme. Psikolojik sahiplenme (psychological ownership) kavramı *"Bireylerin sahibi olmak istedikleri ve doğası gereği maddesel veya maddesel olmayan bir hedefi veya bu hedefin bir parçasını kendilerine ait gibi hissetmeleri durumu"* olarak tanımlanmaktadır (Pierce, Kostova ve Dirks, 2001, s. 299). Psikolojik sahiplenmede, kişinin sahip olduğu şeyler benliğinin uzantıları olarak hissedilmektedir (Belk, 1988; Dittmar, 1992; Furby, 1978a,b). Diğer bir deyişle psikolojik sahiplenme durumunu, *"... bana ait (mine) olan benim bir parçam (me) olur"* (Isaacs, 1933, 225) olarak açıklamak mümkündür (Akt. Pierce vd., 2001).

Temel olarak sahiplik, mülkiyet hakkını veya en azından zilyetlik hakkını elinde bulundurmaktır. Kişinin doğduğu andan itibaren oluşan bu duygu, bireyin kişiliğinin bir boyutu olarak bir nesneyi benim ya da bizim şeklinde algılamasıdır (Demirkaya ve Kandemir, 2014). Bunun yanı sıra sahiplenme sahiplenilen hedefin korunması, ilgilenilmesi ve sorumluluk duyulmasıyla ilişkilendirilmektedir (Vandewalle, Van Dyne ve Kostova, 1995). Örgütü kendininmiş gibi hisseden kişiler, kurumu yönlendirme haklarının olduğuna inanmaktadırlar. Bu nedenle kurumu sahiplenmeyenlere kıyasla örgüte karşı daha fazla bir sorumluluk duygusuna sahiptirler. Sahiplenme duyguları, örgüte yönelik sorumluluk duygularının ve paylaşım duygularının birbirlerine eşlik etmesiyle gelişmektedir (Alp, 2007).

Pierce ve diğerleri (2001) psikolojik sahiplenmenin özünü üç temel güdüde açıklamaktadır. Diğer bir deyişle psikolojik sahiplenme üç temel ihtiyacı karşılamaktadır. Bunlar; etkinlik ve etkililik ihtiyacı, öz kimlik ihtiyacı ve bir yere/alana duyulan ihtiyaç olarak sıralanmaktadır. Etkinlik ve etkililikte kişinin nesneyi istediği şekilde etkilemesi ve kontrol altına alması söz konusudur. Öz kimlik ihtiyacında ise insanların kendilerini tanımlamak, kendi kimliklerini başkalarına ifade etmek ve benliğin zaman içinde devamlılığını sağlamak amacıyla sahiplenmeye duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Bir alana duyulan ihtiyaç ise kişinin belli bir enerji ve kaynak ayırarak bir yere (benim evim) sahip olmasını ifade etmektedir.

Psikolojik sahiplenme, insanların kontrol edebildikleri, yakından bildikleri ve kendilerine yatırım yaptıkları şeyleri sahiplendiklerinde gelişmektedir. Psikolojik sahiplik, yasal sahiplikten farklı olarak, yasal bir mülkiyet iddiası olmasa bile ortaya çıkabilmektedir ve çok çeşitli maddi (örneğin evler) ve maddi olmayan (örneğin fikirler) nesnelere karşı hissedilebilmektedir (Vandewalle vd., 1995). Yasal ya da resmi sahiplik, bir iddiayı doğrulayan patent gibi kişinin kanıtlayabileceği kesinlik ve güvenceyi

içerirken, psikolojik sahiplenme mülkiyetin kesinliğini ya da güvencesini taşımaz ve örgüt üyeleri arasında farklı algı, yorum ve motivasyonlara tabidir (Brown, Crossley ve Robinson, 2014).

Van Dyne ve Pierce (2004) kişinin duyacağı sahiplik duygusunun örgüte, gruba, fikre, öneriye ve işe olabileceği gibi ekipmana karşı da olabileceğini belirtmektedir. Örgütleri üzerinde daha güçlü bir sahiplenme duygusuna sahip çalışanların, örgütle ilgili karar vermede bilgi edinme ve söz hakkı gibi haklara ve örgütsel işleyişe katkıda bulunma gibi sorumluluklara ilişkin beklentileri daha yüksektir (Pierce vd., 2001).

Brown, Lawrence ve Robinson (2005), sahiplenme duygusunu yoğun bir şekilde yaşayan çalışanlarda görülen bölgecilik kavramına değinmişlerdir. Psikolojik sahiplenmenin bir sonucu olarak bölgecilik davranışının olumlu ve olumsuz etkileri meydana gelebilmektedir. Aşırı sahiplenme, çalışan performansını olumsuz etkileyerek örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine engel olabilmektedir. Ayrıca yazarlar, psikolojik sahiplenmenin savunma davranışlarını geliştirdiğini de belirtmektedirler. Diğer bir deyişle başka bir kişinin bölgesine (maddi ya da maddi olmayan) yapılan ihlal ve/veya ihlal korkusunun savunma davranışlarını kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Örneğin çok fazla sahiplenen bir çocuğa benzeyen çalışanlar, çalışma ortamındaki sahiplendikleri hedefi (bilgisayar, araçlar, çalışma alanı vb.) iş arkadaşları ile paylaşmaya direnebilir veya hedeflediği şeyi sürekli olarak kontrolü altında tutmak isteyebilirler. Yaşanan bu durum, çalışanların bir ekip olarak uyumlu çalışmasına ve işbirliğine engel olabilmektedir (Akçin, 2018).

Bir örgüte yönelik psikolojik sahiplenme (bir sahiplik hissedebilmek, BENİM ya da BİZİM olduğunu hissetmek) örgütte kalma ihtiyacı ve arzusundan (örgütsel bağlılık), örgütü kendiyle tanımlamaktan (örgütsel özdeşleşme), temel olarak farklıdır (Van Dyne ve Pierce, 2004). Psikolojik sahiplenmede çalışanın örgütü kendininmiş gibi hissetmesi ön plandadır. Porteous (1976), kişilerin herhangi bir nesneyi sahiplenmelerinin aidiyet duygusuna neden olduğunu ve bu nedenle psikolojik sahiplenmenin kişilerin aidiyet duygularını karşılayabileceğini belirtmektedir. Örgütün bu aidiyet duygusunu meydana getirebilmesi için, çalışanlara ve çalışanların yaptıkları işlere değer vermesi, çalışanların mutluluğunu göz önünde bulundurarak bunu onlara hissettirmesi gerekmektedir (Akt. Ötken, 2015).

Örgütsel Özdeşleşme. Örgütsel özdeşleşme (organizational identification) Mael ve Ashforth (1992) tarafından "kişinin örgütüyle bir bütün olması ve örgütün başarı ya da başarısızlıklarını kendininmiş gibi algılaması" olarak tanımlamakta olup literatürde sosyal kimlik teorisi ile açıklanmaktadır. Bu teoriye göre kişinin, kendisini benzer olarak tanımladığı, ortak görüşlere sahip olduğu gruplarla bağlılık oluşturarak özdeşleşeceği ifade edilmektedir (Stets ve Burke, 2000). Sosyal kimlik teorisine göre, bireyler kendilerini ve diğer grup üyelerini bulundukları sosyal çevre içerisinde, çeşitli sosyal kategorilere göre sınıflandırma eğilimindedirler. Bu sınıflandırma, bireylerin sosyal çevreyi düzenlemelerini ve kendilerini ve başkalarını onun içinde konumlandırmalarını sağlamaktadır. Birey kendisini bir örgütle giderek artan ölçüde özdeşleştirdikçe, bireysel öz algılamaları kişisel olmaktan çıkma eğilimi göstermekte ve grup üyeleri kendilerini sosyal kategorinin, yani örgütün birbiriyle değiştirilebilir temsilcileri olarak görmektedir (Turner, 1985).

Örgütleri ile güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar kendi kimlikleri ile örgütlerinin kimlikleri arasındaki benzerliği algılarlar, böylece öz-değer ihtiyacını (Abrams ve Hogg, 1988) ve kim olduklarını anlama ihtiyacını giderirler (Akt. Hogg, 2001). Özdeşleşme çalışanın kendini başka bir kişi ya da grupla aynılaştırması, kişi veya grupta meydana gelen değişimleri aynen kendisinde meydana gelen değişiklikler olarak hissetmesi durumudur. Çalışanın kendini örgütüyle aynılaştırması durumunda örgütün başarı ya da başarısızlığını kendi başarı ya da başarısızlığı olarak hissetmesi söz konudur. Ancak koşulların değişmesi durumunda aşırı özdeşleşme çalışan üzerinde olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Örgüt içerisindeki gücü ve pozisyonunu kaybeden çalışan kendini kullanılmış hissedebilir (Koçel, 2020).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanlar bir örgütü ayırt edici ve prestijli olarak algıladığında, dış grupların farkındalığı ile grup üyeliğini daha anlamlı hale getirdiğinde veya ortak hedefler ve tarih duygusu olduğunda gelişebilmektedir. Ayrıca bireyler, örgütün mevcut bir üyesi olmasalar bile özdeşleşme yaşayabilmektedirler (Knapp vd., 2014). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kişisel ve örgütsel değerlerinin örtüşmesiyle örgütle birlik algısı ya da örgüte aidiyet algısı oluşması veya kişinin kendini tanımlamasında, kendini bir örgütün üyesi olarak algılaması sürecidir (Mete, 2018).

Literatürde örgütsel özdeşleşme kavramı ile örgütsel bağlılık kavramının birbiri yerine kullanıldığı örneklerle karşılaşılmaktadır. Bazı teorisyenler örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılığı birbiri ile eşit sayarken, diğer bazıları da örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel bağlılığın tamamlayıcı unsuru olarak görmektedirler (Ashforth ve Mael, 1989;

Bergami ve Bagozzi, 2000). Mowday, Steer ve Porter'ın (1979) özdeşleşmeyi duygusal örgütsel bağlılığın bir bileşeni olarak kavramsallaştırmasından bu yana, bu iki kavram eşanlamlı olarak ele alınmış ya da aralarındaki farklılık gerçek kavramsal ve ölçümlü farklılaşmadan ziyade yalnızca retorik bir doğaya sahip olmuştur (Mete, 2018). Oysa bu yapılar daha çok özdeşleşmenin öncülleri ya da çıktıları olarak görülmektedir (Ashforth ve Mael, 1989).

Mowday ve diğerlerinin (1979) görüşüne göre; örgütsel bağlılık, bir insanın örgütün amaçlarına ve değerlerine inanması ve bu amaç ve değerleri kabul etmesi, örgüt adına çaba sarf etmesi ve örgüt üyeliğini sürdürmek istemesi olarak nitelenmiştir. Bu formülasyon içselleştirme, davranışsal niyetler ve duygulanım kavramlarını içermektedir ancak özdeşleşmeyi içermemektedir. Özdeşleşme örgüte özgü bir şekilde tanımlanmasına rağmen, içselleştirme ve bağlılık örgüte özgü olmayabilir. Bir örgütün amaçları ve değerleri diğer örgütler tarafından paylaşılıyor olabilir. Bu nedenle bir birey, örgüt ile ortak kaderi paylaştığı için değil de örgüt, kişisel kariyer hedefleri için uygun bir araç olduğu için, örgüte yönelik yüksek bağlılık gösteriyor olabilir. Başka bir örgütün, hedefleri için daha uygun olduğunu fark ettiği zaman birey, hedeflerini feda etmez ve diğer örgüte transfer olur. Oysaki örgüt ile özdeşleşen bir bireyin örgütten ayrılması gerektiğinde ruhsal kayıp oluşur (Enli Kalmaz, 2018).

Özdeşleşmenin bağlılıktan farklı olduğu önermesine dayanarak, özdeşleşmenin örgütsel üyeliğin kendi kendini tanımlayan yönünü yansıttığı, ancak bağlılığın yansıtmadığı söylemek mümkündür. Bağlılık, birey ve örgütün psikolojik olarak ayrı varlıklar olduğunu varsayan sosyal değişim süreçlerine daha bağlı olmakla birlikte (diğer) iş tutumlarıyla daha yakından uyumludur. Özdeşleşme ve bağlılık arasındaki temel farkın birey ve örgüt arasındaki ilişkide yattığı sonucuna ulaşılmaktadır: Özdeşleşme psikolojik birliği yansıtır, bağlılık ayrı psikolojik varlıklar arasındaki ilişkiyi yansıtır (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006).

Algılanan içsel statü. Literatürde algılanan aidiyet durumu olarak da ifade edilebilen algılanan içsel statü (perceived insider status), çalışanın örgüte dahil olma ve kendisini "içerden biri" olarak görme düzeyini temsil etmektedir (Stamper ve Masterson, 2002). Diğer bir deyişle algılanan içsel statü, "belirli bir örgüt içinde çalışan bireyin kendisini grup içi yani örgütün bir parçası olarak algılaması" olarak tanımlanmaktadır (Lapalme, Tamper, Simard ve Tremblay, 2009). Diğer bir tanımda ise

algılanan içsel statü, aidiyet duygusunu ve çalışanın kendisini örgütte konumlandırma ve kuruma ait olma duygusunu temsil etmektedir (Dai ve Chen, 2015). Xiong Chen ve Aryee (2007) ise algılanan içsel statüyü çalışanların örgütte bir yer kazandıkları ve örgütteki diğer çalışanlar tarafından kabul gördüklerine ilişkin bir duygu olarak ifade etmektedir.

Algılanan içsel statü, örgütsel sosyalleşme uygulamalarının faydalı bir sonucu olarak, çalışanlar grup içi üye statüsüne ulaştıklarını algıladıklarında gelişmektedir. Algılanan içsel statüsü yüksek bireylerin, örgüte yönelik fazladan sorumluluk alma, diğer çalışanlara yardımcı olabilmek için çeşitli görevler alma ve iş süreçlerinin gelişimi için çeşitli önerilerde bulunma gibi davranışlar sergileme eğiliminde olacakları belirtilmektedir (Stamper, Masterson ve Knapp, 2009).

Uzun süre bir örgütte çalışanların, belirli çalışma prosedürlerine ve davranış normlarına aşina olmaları hem de önemli bilgilere, olayların merkezindeki insanlara düzenli olarak erişme olasılıkları daha yüksektir. Bu nedenle bu çalışanların örgütün içinden biri olmak için gerekli bilgi ve deneyimi kazanmaları daha olasıdır (Stamper ve Masterson, 2002). Bu nedenle algılanan içsel statüye sahip çalışanların bilgiye daha kolay bir şekilde erişerek, kritik sorular sorabilme, sözsüz ipuçlarını fark edebilme ve en önemlisi çevrede yaşananlarla ilgili daha gerçekçi tahminler yürütebilme becerisini kazandıkları görülmektedir (Merriam vd., 2010). Güçlü bir algılanan içsel statü hissetmeye başlayan çalışanlar, kendilerini örgütün merkezi ve önemli bir parçası olarak algılamakta ve bu duygu, onların katılım, temsilcilik ve kontrol gibi ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Ancak algılanan içsel statü algısı nesnel örgütsel katılımdan (organizational inclusive) farklı bir olgu olup örgütte uzun süredir çalışan ya da önemli unvan ve pozisyonlara sahip çalışanlarda bile görülmeyebilmektedir (Knapp vd., 2014).

Yukarıda verilen psikolojik sahiplik, algılanan içsel statü ve örgütsel özdeşleşme tanımları, bu kavramlar arasındaki bir takım benzerliklere dikkat çekmektedir. Gerçekte, psikolojik sahiplenme, çalışanların "*örgütümün sahibiyim*" ifadesini temsil etmekte, algılanan içsel statü, çalışanların "*örgütümün önemli bir parçasıyım*" ifadesini temsil etmekte ve örgütsel özdeşleşme, çalışanların "*örgütüm tarafından tanımlandım*" ifadesini temsil etmektedir. Toplu olarak, bu üç kavram aidiyet duygusunu temsil etmek üzere karakterize edilmiştir. Bu üç kavram ile temsil edilen aidiyette, bireylerin kendi kendilerine örgüte bağlanmaları ve örgütü kişiselleştirilmiş bir alan olarak görmeleri söz konusudur (Masterson ve Stamper, 2003).

Ayrıca bu üç kavram bireylerin algılarına dayanmaktadır ve nesnel kriterlere dayanmaları gerekmemektedir. Örneğin bireyler, gerçek bir yasal hakka sahip olmasalar bile mülkiyet algısına sahip olabilirler, diğer taraftan nesnel mülkiyet haklarına sahip diğer kişiler, örgütü gerçekten kendilerine ait olarak algılamayabilirler. Kişi gerçekte çalışan olmasa bile (örneğin, sözleşmeli çalışanlar), kendilerini örgütün içinden biri olarak algılayabilirken, yönetim pozisyonlarında uzun süredir çalışan birisi kendisini örgüt fonksiyonlarının merkezi bir parçası olmadığını, "devre dışında" olduklarını hissedebilirler (Knapp vd., 2014).

Üniversitelerde Kurumsal Aidiyet

Bir grubun var olabilmesi ve bir grup olma algısına sahip olabilmesi için gerekli temel unsurlardan olan kurumsal aidiyet, kişinin gruba uyduğu ve orada bir yeri olduğu algısını, inancını ve beklentisini, grup tarafından bir kabul duygusunu ve grup için fedakârlık yapma isteğini içermektedir (McMillan ve Chavis, 1986). Bu kapsamda öğretim elemanlarının sahip olduğu kurumsal aidiyeti üniversitelerine uyma, üniversitelerinde bir yere sahip olma ve kabul görme olarak ifade etmek mümkündür.

Literatürde üniversitelerdeki aidiyet çalışmalarının daha çok öğrencilerle gerçekleştirildiği görülmektedir (Pittmann ve Richmond, 2008; Duru ve Balkıs, 2015; Ahn ve Davis, 2020; Kılıç ve Öksüz, 2020). Ancak öğretim elemanlarının sahip olduğu kurumsal aidiyet üniversite için en az öğrenci aidiyeti kadar önemli olduğu düşünülmektedir. Nitekim Demir'in (2019) çalışmasında öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerinin artmasının akademik performanslarını etkilediği belirtmektedir. Ayrıca yazar öğretim elemanının artan akademik performansının üniversitenin başarısını ve prestijini doğrudan etkilediğini ifade etmektedir.

Merriman (2010) kurumlarına karşı aidiyet duygusu hisseden öğretim elemanlarının üniversitede çalışmaya devam etmelerinin ve kurumsal misyonları ve stratejik hedefleri desteklemelerinin daha olası olduğunu belirtmektedir. Yardımcı öğretim elemanları ile gerçekleştirdiği çalışmasında yazar, öğretim elemanlarının geçici kadroda çalışmalarının aidiyetlerine olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi

Mevcut araştırmalar büyük ölçüde bireylerin kendi eylemlerinden kaynaklanan gurur duygularına odaklanmış olsa da (diğer ifadeyle, kendine atıfta bulunan gurur), sosyal kimliklerini sürdüren canlılar olarak bireylerin, gruplarının (örneğin aile üyeleri, aynı cinsiyetten veya ırktan olanlar, spor takımları) ve grupların eylemlerinin bir sonucu olarak gururu da deneyimleyebildiği görülmektedir (Lickel vd., 2007). Başka bir deyişle insanlar sadece kendi başarıları ile değil özdeşleştikleri grupların başarıları ile de gurur duyabilmektedirler (Kraemer vd., 2020).

Üyeliklerinden gurur duyan bireyler, öz-değer duygularını geliştirmek için örgütleriyle özdeşleşmeye motive olmaktadır. Ayrıca örgütsel gurur benlikle ilgili olumlu algıları kolaylaştırarak ve saygın bir topluluğa aidiyetin sinyalini vererek, psikolojik ihtiyaçların karşılanmasına hizmet etmektedir (Ashforth ve Mael 1989). Aynı zamanda çalışanlar örgütleri ile gurur duyduklarında, örgütlerinin toplumda önemli, etkili, anlamlı ve değerli bir parçası oldukları algısına sahip olmaktadırlar (Arnett, Laverie ve Mclane 2002).

Örgütsel gururun ortaya çıkmasında çalışanın örgütsel kimliğinin önemli bir rol oynamaktadır. Gurur, kişinin başarılı bir durumla kendisini ilişkilendirmesini temel almakla birlikte; gururun ortaya çıkabilmesi için çalışanın kimliği ile örgütün kimliğinin benzeşmesi gerekmektedir (Appleberg, 2005). Çalışanların çalıştıkları örgütün bir üyesi oldukları için gurur duymalarının bir nedeni de çalıştıkları kurumun onlara bir aidiyet bir kimlik kazandırmasıdır (Van Muijen, 1998). Benzer şekilde Jones (2010) da çalışanların sahip olduğu örgütsel gururun örgütlerine aidiyetlerini arttırdığını belirtmektedir. Bu nedenlerle örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetin ilişkili kavramlar olduğu düşünülmektedir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemi, çalışma grubu, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Temel amacı, Ankara'da Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının belirlenmesi ve kurumsal aidiyetleri ile ilişkisinin sınanması olan bu araştırma, nicel ve nitel yöntemin birlikte kullanıldığı "karma araştırma" yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Karma araştırma nitel ve nicel yöntem veya paradigmaların karması olan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktır (Balcı, 2010).

Karma araştırmalarda, nitel araştırmaların genellenememe ve nicel araştırmaların yüzeysel kalma sınırlılıklarını gidermek adına çoğunlukla geniş kapsamlı genellenebilir taramalar yapılırken, açık uçlu görüşmeler ile katılımcılardan derinlemesine, detaylı görüşler elde edilmektedir (Creswell, 2014; Creswell ve Plano Clark, 2018). Diğer bir deyişle karma araştırma yöntemi, araştırma sorularını yanıtlamak için araştırmacının nitel ve nicel verileri birlikte topladığı, bu verilerin bütünleştirildiği ve bütünleştirmenin getirdiği avantajların kullanıldığı bir araştırma yaklaşımıdır (Creswell, 2017). Bu araştırmada karma yöntemin tercih edilmesinde Greene, Caracelli ve Graham (1989) ve Bryman (2006) tarafından belirtilen gerekçeler rol oynamıştır (Akt. Creswell ve Plano Clark, 2018). Bu gerekçeler Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4

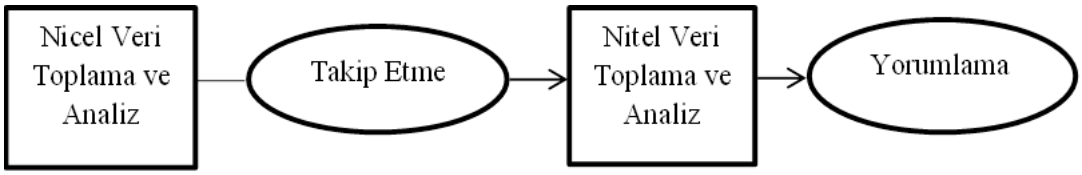
Karma Yöntem Tercih Etme Gerekçeleri

Greene, Caracelli ve Graham (1989)	Bryman (2006)
Üçgenleme farklı yöntem sonuçlarının birbirini doğrulayarak yakınsamasını ve birbiri ile uyuşmasını hedefler.	*Çeşitleme,* bulguların doğrulanması ve çeşitlendirilmesi için nicel ve nitel araştırmalar birleştirilebilirler.
Tamamlayıcılık, bir yöntemin sonuçlarıyla diğerinin sonuçlarını detaylandırma, genişletme, örnekleme ve açıklamayı hedefler.	*Denge,* nicel ve nitel araştırmalar birleştirilerek bu araştırmaların sahip olduğu zayıf taraflar dengelenir.
Genişletme, bir yönteme ait sonuçların, ölçme kararları ile birlikte uygulama ve örneklemi içerecek şekilde diğer yönteme ait sonuçların geliştirilmesini hedefler.	*Tamlık*, nicel ve nitel araştırmalar birleştirilerek araştırma alanına daha kapsamlı bir açıklama sunar.
Başlatma, çelişkilerin, düşünce yapılarının veya yeni bakış açılarının diğer yöntemin sonuçlarını geliştirmeyi hedefler.	*Güvenirlik,* her iki yaklaşımın birlikte kullanımı bulguların bütünleştirilmesine katkı sağlar.
Genişleme, farklı yöntem ve araştırma bileşenleri ile araştırmanın alanını ve aralığını genişletmeyi hedefler.	*Örnekleme,* yaklaşımlardan birinin örnek durumları ya da katılımcıları örneklenmesinin kolaylaştırır.
	Örnekle açıklama, nicel bulguları açıklamak için nitel bulguların kullanımı anlamına gelmektedir.
	Nitel ve nicel bulguları geliştirme ve bunlara dayalı olma, nitel ve nicel bulgulardan tek başına kullanımlarına kıyasla birlikte kullanımlarının daha fazla bilgi sağlamasını ifade eder.

Kaynak. Creswell ve Plano Clark, 2018, 70-71

Tablo 4'te belirtilen gerekçeler doğrultusunda bu araştırmada nicel ve nitel yaklaşımlar birlikte kullanıldığı karma yöntem tercih edilmiştir. Karma yöntem araştırmalarında nitel ile nicel yöntemler birbirini tamamlarken, araştırma soruları çerçevesinde bu tamamlama şekli de farklılaşmakta ve farklı desenler ortaya çıkmaktadır (Christensen, Johnson ve Turner, 2015). Karma yöntem araştırmalarında desenin belirlenmesinde; nicel ve nitel aşamalar arasındaki etkileşimin düzeyi, hangi aşamanın önce gerçekleştirileceği ve zamanlaması, ayrıca nicel ve nitel verilerin nerede ve nasıl bütünleştirileceği gibi unsurlar belirleyici olmaktadır (Creswell ve Plano Clark, 2018). Bu kapsamda Teddlie ve Tashakkori (2015) karma yöntem desenlerini sıralı, paralel, dönüştürücü, çok aşamalı ve tamamen bütünleşik karma desenler olarak sınıflandırmıştır. Ayrıca Creswell ve Plano Clark (2018) sıralı desenleri kendi içerisinde açımlayıcı ve keşfedici sıralı desen olarak farklı başlıklar altında sınıflandırmıştır.

Bu araştırmada, temelde nicel yaklaşımın yer aldığı ve nicel verilerden hareketle nitel veriler toplandığı açımlayıcı sıralı desen kullanılmıştır (Creswell ve Plano Clark, 2018). Şekil 3'te açımlayacı sıralı desenin prototipi yer almaktadır.



Şekil 3. Açımlayıcı Sıralı Desen Prototipi
Kaynak. Creswell ve Plano Clark, 2018,77

Şekil 3'te görüldüğü üzere bu araştırmada ilk olarak araştırmacı tarafından geliştirilen ölçekler vasıtasıyla öğretim elemanlarının örgütsel gururları ve kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerini yansıtan nicel veriler toplanmış ve çözümlenmiştir. Ardından nitel aşamaya geçilmiş, öğretim elemanları ile görüşmeler yapılarak örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetlerine ilişkin derinlemesine görüşlerini içeren nitel veriler toplanmış ve çözümlenmiştir. En son nicel sonuçlar nitel sonuçlarla birlikte yorumlanıp açıklanmıştır.

Araştırmanın nicel kısmında öncelikle öğretim elemanlarının örgütsel gurur ve kurumsal aidiyet düzeylerini belirlemek; daha sonra örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek için tarama araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modellerinde geçmişte veya halen var olan bir durum, bulunduğu koşullar içerisinde var olduğu haliyle betimlenirken, ilişkisel tarama modelinde özellikle iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişiminin varlığı, yönü ve büyüklüğü belirlenmeye çalışılmaktadır (Karasar, 2009).

Araştırmanın nitel kısmında öğretim elemanlarının örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak için nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) kullanılmıştır. Bu desenin kullanılmasının nedeni fenomoloji çalışmalarında, birden fazla bireyin bir olguyu veya yaşamlarında deneyimledikleri bir kavramı nasıl anlamlandırdıklarını ortaya koymakta kullanılan bir desen olmasıdır (Creswell, 2014).

Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu

Araştırmanın nicel boyutundaki hedef evrenini, Ankara ilinde bünyelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakülteleri bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitesinde görev yapmakta olan 2.611 öğretim elemanı (Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi ve Araştırma Görevlileri) oluşturmaktadır.

Üniversitelerin internet sitelerinden alınan bilgiler doğrultusunda, hedef evrendeki ve örneklemdeki öğretim elemanı sayıları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5

Araştırma Kapsamında Örnekleme Alınan Üniversitelerin İlgili Fakültelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanı Sayıları ve Unvanlara Göre Dağılımı

Üniversite	Fakülte	Evrendeki Prof. Dr. Sayısı	Örneklemdeki Prof. Dr. Sayısı	Evrendeki Doç. Dr. Sayısı	Örneklemdeki Doç. Dr. Sayısı	Evrendeki Dr. Öğ. Üy. Sayısı	Örneklemdeki Dr. Öğ. Üy. Sayısı	Evrendeki Arş. Gör. Sayısı	Örneklemdeki Arş. Gör. Sayısı	Örneklem Toplam
Ankara	Eğitim	30	4	26	3	20	3	104	14	24
	Mühendislik	74	10	22	3	25	3	61	9	25
Gazi	Eğitim	114	15	123	17	96	13	104	14	59
	Mühendislik	64	9	43	6	19	2	99	14	31
ODTÜ	Eğitim	28	4	22	3	22	3	145	20	30
	Mühendislik	182	25	83	11	69	9	392	54	99
Hacettepe	Eğitim	45	6	44	6	45	6	148	21	39
	Mühendislik	98	13	45	6	62	9	157	21	49
Toplam		635	89	408	55	358	48	1210	167	356

Kaynak. www. ankara.edu.tr, www.gazi.edu.tr, www.metu.edu.tr, www.hacettepe.edu.tr

Tablo 5'ten de görüldüğü üzere evreni oluşturan öğretim elemanlarının tamamına ulaşmadaki zorluk, zaman ve kaynak yönünden ekonomik olmaması nedeniyle, evreni temsil edebileceği varsayılan büyüklükte bir örneklem üzerinde çalışılmıştır. Araştırmada 2.611 kişilik evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde $\alpha = .05$ anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde 356 kişinin temsil edebileceği varsayılmıştır (Anderson, 1990; Akt. Balcı, 2015). Kayıp veri ve uç değer sebebiyle veri kaybı yaşanabileceği ve gönüllü katılım ilkesi gereği katılmak istemeyenler göz önünde bulundurularak ve örneklemdeki sayıya ulaşmak adına 600 kişiye ölçekler ulaştırılmıştır. Toplam 395 kişilik veri seti ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada evrendeki alt grupların belirlenip, bu alt grupların evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla örneklemde temsil edilmelerini sağlayan tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırmada, araştırmanın amaçlarına hizmet etmesi açısından tabakaların oluşturulmasında "üniversite, fakülte ve unvan" değişkenleri ölçüt olarak kabul edilmiş ve dört üniversite, iki fakülte ve dört unvan tabakalarının her birinden seçkisiz (random) örneklem yoluyla öğretim elemanı seçilmiştir. Örneklemenin temel kuralı yansızlıktır. Yansızlık, belli bir örneklem büyüklüğüne ulaşmada, evrendeki her ünitenin örnekleme girebilme olasılığının belli, bağımsız ve birbirine eşit olması durumudur (Karasar, 2009). Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çeşitli değişkenlere göre dağılımı ve yüzdeleri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6

Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çeşitli Değişkenlere Göre Dağılımı ve Yüzdeleri

		n	%
Üniversite	Ankara Üniversitesi	56	14.2
	Gazi Üniversitesi	100	25.3
	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	136	34.4
	Hacettepe Üniversitesi	103	26.1
	Toplam	395	100
Fakülte	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	189	47.8
	Mühendislik Fakültesi	206	52.2
	Toplam	395	100
Cinsiyet	Kadın	208	52.7
	Erkek	187	47.3
	Toplam	395	100
Unvan	Prof. Dr.	95	24.1
	Doç. Dr.	56	14.2
	Dr. Öğ. Üy.	52	13.2
	Arş. Gör./Arş. Gör. Dr.	192	48.6
	Toplam	395	100
Görev Yaptığınız Üniversitede Geçirilen Süre	1-5 yıl arası	141	35.7
	6-10 yıl arası	97	24.6
	11-15 yıl arası	43	10.9
	16 yıl ve üstü	114	28.9
Lisans Düzeyinde Mezun Olunan Üniversite	Çalışılan üniversite ile aynı	233	58.9
	Çalışılan üniversite ile farklı	162	41.1
	Toplam	395	100
Yüksek Lisans Düzeyinde Mezun Olunan Üniversite	Çalışılan üniversite ile aynı	252	63.8
	Çalışılan üniversite ile farklı	143	36.9
	Toplam	395	100
Doktora Düzeyinde Mezun Olunan Üniversite	Çalışılan üniversite ile aynı	249	63.1
	Çalışılan üniversite ile farklı	146	36.9
	Toplam	395	100

Tablo 6'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %14.2'si Ankara Üniversitesi, %25.3'ü Gazi Üniversitesi, %34.4'ü ODTÜ ve %26.1'i Hacettepe Üniversitesi'nde görev yapmaktadır. Öğretim elemanlarının %47.8'i Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesinde görev yaparken, %52.2'si Mühendislik Fakültesinde görev yapmaktadır. Cinsiyet değişkeninde ise öğretim elemanlarının %52.7'si kadın iken %47.3'ü erkektir. Unvanlara göre öğretim elemanlarının dağılımı ise %24.1'i, Profesör Doktor, %14.2'si Doçent Doktor, %13.2'si Doktor Öğretim Üyesi ve %48.6' sı Araştırma Görevlisi Doktor/Araştırma Görevlisi şeklindedir. Öğretim elemanlarının görev yaptığı üniversitedeki geçirdikleri toplam süre incelendiğinde %35.7'si 1-5 yıl arası, %24.6'sı 6-10 yıl arası, %10.9'u 11-15 yıl arası ve %28.9'u 16 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür. Lisans düzeyinde çalıştığı üniversiteden mezun olanların yüzdesi %58.9 iken yüksek lisans düzeyinde çalıştığı üniversiteden mezun olanlar %63.8 ve doktora düzeyinde çalıştığı üniversiteden mezun olanlar %63.1'dir.

Araştırmanın nitel boyutunda ise Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitesi Eğitim/Eğitim Bilimleri ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapmakta olan 20 öğretim elemanı araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Creswell (2014) olgubilim çalışmaları için 5-25 katılımcının yeterli olabileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada 20 öğretim elemanının oldukça yeterli olduğu düşünülmektedir. Çalışma grubu belirli özellikleri karşılayan kişilerle görüşme yapılacağı için ölçüt örneklem yoluyla belirlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Çalışma gurubunu oluşturan öğretim elemanlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7'den görüldüğü üzere çalışma grubunun 11'i kadın, 9'u erkektir. Öğretim elemanlarının altısı Ankara Üniversitesi'nde, beşi Gazi Üniversitesi'nde, dördü Hacettepe Üniversitesi'nde ve beşi Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde görev yapmaktadır. Fakülte değişkeninde ise dokuzu Mühendislik Fakültesi'nde 11'i ise Eğitim Fakültesi'nde görev yapmaktadır. Unvanlar arasında eşit bir dağılım olup çalışma grubunda her unvandan beş öğretim elemanı bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitedeki kıdemi ise yedi yıl ile 27 yıl arasında değişmektedir.

Tablo 7

Çalışma Grubunu Oluşturan Öğretim Elemanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	Üniversite	Fakülte	Unvan
Erkek	Gazi	Mühendislik	Prof. Dr.
Erkek	ODTÜ	Mühendislik	Prof. Dr.
Erkek	ODTÜ	Mühendislik	Prof. Dr.
Erkek	Hacettepe	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	Prof. Dr.
Kadın	Hacettepe	Mühendislik	Prof. Dr.
Kadın	Ankara	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	Doç. Dr.
Kadın	Ankara	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	Doç. Dr.
Kadın	Hacettepe	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	Doç. Dr.
Erkek	Gazi	Mühendislik	Doç. Dr.
Kadın	Gazi	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	Doç. Dr.
Erkek	Gazi	Mühendislik	Dr. Öğ. Üy.
Erkek	ODTÜ	Mühendislik	Dr. Öğ. Üy.
Erkek	Gazi	Mühendislik	Dr. Öğ. Üy.
Kadın	Hacettepe	Mühendislik	Dr. Öğ. Üy.
Kadın	Ankara	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	Dr. Öğ. Üy.
Kadın	ODTÜ	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	Arş. Gör./Arş. Gör. Dr.
Kadın	Ankara	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	Arş. Gör./Arş. Gör. Dr.
Kadın	Ankara	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	Arş. Gör./Arş. Gör. Dr.
Erkek	ODTÜ	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	Arş. Gör./Arş. Gör. Dr.
Kadın	Ankara	Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi	Arş. Gör./Arş. Gör. Dr.

Verilerin Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmanın nicel boyutunda öğretim elemanlarının örgütsel gururlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından "örgütsel gurur ölçeği" ve kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla "kurumsal aidiyet ölçeği" geliştirilmiştir. Ölçek geliştirme sürecinin aşamalarını Hinkin, Tracey ve Enz (1997); "maddelerin oluşturulması, içeriğin uygunluğunun değerlendirilmesi ve maddelerin kavramsal olarak birbirleri ile tutarlılığının incelenmesi, uygun büyüklüğe sahip bir örnekleme taslak ölçeğin uygulanması, faktör analizinin yapılması, iç tutarlık/güvenirlik değerlendirmelerinin yapılması, yapı geçerliğinin doğrulanması" olarak sıralanmaktadır. DeVellis (2017, 103-140) ise ölçülmek istenen yapının belirlenmesi, madde havuzunun oluşturulması, ölçekleme türüne karar verilmesi, taslak form için uzman görüşlerinin alınması, geçerlik maddeleri eklemesi, ölçeğin ön uygulaması, ölçeğin değerlendirilmesi ve ölçeği gözden geçirilmesi şeklinde ölçek geliştirme sürecini açıklamaktadır. Ölçekler bu maddeler göz önünde bulundurularak geliştirilmişlerdir.

Araştırmanın nitel kısmında ise öğretim elemanlarının örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetlerinin altında yatan nedenleri derinlemesine incelemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış "Örgütsel Gurur ve Kurumsal

Aidiyet Görüşme Formu" kullanılmıştır. Aşağıda ilgili başlıklar altında veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Ana uygulama için ön uygulama sonrasında geliştirilip son şeklini alan ölçek formu üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümünde araştırmanın amacı belirtilerek ölçeğin nasıl doldurulacağı hakkında ilgili açıklamalar yer almıştır. Ölçeğin birinci bölümünde kişisel bilgilere yönelik sorular, ikinci bölümünde öğretim elemanlarının örgütsel gururlarına ilişkin görüşlerinin saptanmasına yönelik ifadeler, üçüncü bölümde ise öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesine yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Örgütsel Gurur Ölçeği

Örgütsel gurur ölçeğine madde havuzu oluşturmak için öncelikle ulusal ve uluslararası alan yazın taraması yapılmıştır. Bu amaçla, örgütsel gurur ölçme aracındaki maddelerin oluşturulmasında önce ilgili alan yazındaki ölçme araçları taranarak maddeler geliştirilmiştir. Bu kapsamda 33 maddelik taslak form oluşturulmuştur. Ölçeğin ve ölçekte yer alan maddelerin amaca ne kadar hizmet ettiğini, diğer bir deyişle kapsam geçerliliğini sağlayabilmek için 12 uzmanın[1] görüşüne sunulmuştur. Bu uzmanların görüşleri araştırmacı ve danışman tarafından birlikte değerlendirilmiş ve bazı maddelerin ifadelerinde değişiklikler yapılmış, bazı maddeler çıkarılmış ve forma yeni maddeler eklenmiştir. Buna göre ön uygulama öncesi taslak form 41 maddeden oluşmuştur. 5'li Likert tipinde derecelendirilen ölçekte, ifadeler "1-Hiç katılmıyorum", "2-Az katılıyorum", "3-Kısmen katılıyorum", "4-Çok katılıyorum", "5-Tamamen katılıyorum" olacak şekilde derecelendirilmiştir.

Geçerli bir faktör analizinin yapılabilmesi için en uygun örneklem büyüklüğünün ne kadar olması gerektiğine ilişkin literatürde çeşitli görüşler bulunmakta; ancak üzerinde tam bir uzlaşmanın sağlanmadığı görülmektedir (Erkuş, 2019). Bryman ve Cramer (2005) AFA'da madde sayısının en az beş katı örneklem büyüklüğüne ulaşılması gerektiğini belirtirken, Kline (1994) ölçekteki madde sayısının en az iki katı kadar bir örnekleme ulaşılması gerektiğini belirtmiştir (Akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bu nedenle bu çalışma kapsamında taslak ölçek 41

[1] Prof. Dr. İnayet Aydın, Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. Servet Özdemir, Prof. Dr. Yasemin Kepenekci, Prof. Dr. Ömay Çokluk, Doç. Dr. Şakir Çınkır, Doç. Dr. Ergül Demir, Doç. Dr. Pelin Taşkın, Arş. Gör. Dr. Gül Kurum, Arş. Gör. Dr. Çiğdem Yavuz, Arş. Gör. Özge Erdemli, Arş. Gör. Burcu Toptaş

maddeden oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda en az 200 kişilik bir çalışma grubuna ulaşılması hedeflenmiştir.

Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çünkü ölçek geliştirme çalışmalarında çalışma grubunun belirlenmesine yönelik en uygun örnekleme yöntemi amaçlı örneklemedir (Erkuş, 2019). Ön uygulama ana uygulamadaki örneklemin sınırlılığı ve pandemi koşulları nedeniyle ana uygulamada bulunan üniversiteleri temsil edebilecek nitelikte Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitelerindeki öğretim elemanları ile gerçekleştirilmiştir. Veriler öğretim elemanlarının kişisel elektronik posta adreslerine gönderilerek toplanmıştır. Bu kapsamda toplam yukarıda bahsedilen üniversitelerdeki Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan 255 öğretim elemanına ulaşılarak taslak ölçek formu uygulanmıştır.

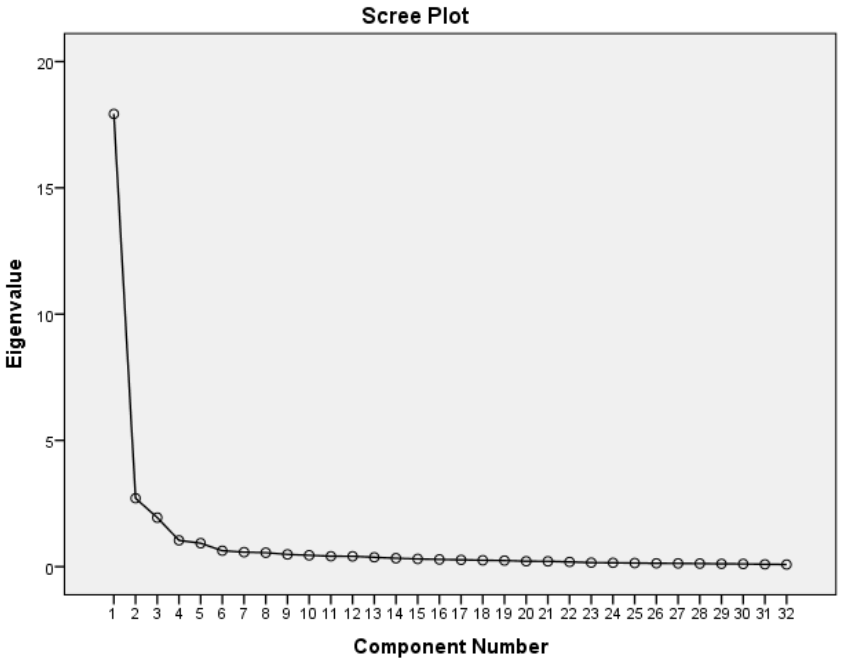
Veri analizinin ilk aşamasında kayıp veri ve uç değer analizi yapılmıştır. Veri setinde kayıp veri oranının %5'ten az olmasına dikkat edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2014). Kayıp verilere ortalama değer atanmıştır. Değişkenlerin olası sınırlar (1-5) içerisinde olup olmadığı kontrol edilmiştir. Tek değişkenli uç değerler standartlaştırılmış Z puanları ile incelenmiştir. Örneklem geniş (n>100) olduğundan dolayı Z puan aralığı ±4 olarak alınmıştır (Çokluk vd., 2012). Buna göre Z puanı aralığı ±4 dışında bulunan değerler (6 veri) veri setinden çıkarılmıştır. Ayrıca çok değişkenli uç değerler için Mahalonobis uzaklık değerleri incelenmiş ve uç değerler (4 veri) veri setinden çıkarılmıştır. Bu kapsamda 245 veri ile açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz öncesinde verilerin tek değişkenli normalliğini test etmek amacıyla aritmetik ortalama, mod ve medyanın katsayıları, çarpıklık-basıklık katsayıları ve histogram grafikleri incelenmiştir. Yapılan tüm incelemelerde histogram grafiklerinin simetrik ve çan eğrisi şeklinde (Büyüköztürk, 2014) olduğu, aritmetik ortalama, mod ve medyanın birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ise yaklaşık olarak ±1 aralığında (Çokluk, vd., 2012) olduğu görülmüştür. Dolayısıyla tek değişkenli normalliğin sağlandığına karar verilmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular. Açımlayıcı faktör analizinin ölçek geliştirme süreçlerinde asıl amacı maddeler yani değişkenler arasındaki ilişki

katsayıları matrisinden birbirleri ile ilişkili olan maddeleri bir araya getirerek kendi içerisinde tutarlı boyutlar oluşturmak ve ölçülmek istenen yapıyı az sayıda maddeyle ve mümkün olan en yüksek varyansla açıklamaktır (Yurdabakan ve Çüm, 2017). Bu kapsamda da örgütsel gurura yönelik maddelerin birbiriyle ilişkili olanlarını tespit edip ölçeğin boyutlarını belirleyebilmek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Verilerin faktör analizi açısından uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. KMO örneklem yeterliliğine yönelik bir ölçüt olup; .60-.70 arasındaki değer zayıf, .70-.80 arasındaki değer orta, .80-.90 arasında değer iyi, .90'nın üzerindeki değer ise mükemmel olarak kabul edilmektedir (Çokluk vd., 2012). Barlett Küresellik testi ise değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılığını belirlemeye yönelik bir ölçüt olmakla birlikte (Can, 2013) ölçekten elde edilen puanların çok değişkenli normalliğinin de göstergesidir (Büyüköztürk, 2014). Faktör analizi yapılabilmesi için Barlett Küresellik testi anlamlılık değerinin .05'ten küçük çıkması başka bir deyişle anlamlı olması gerekmektedir (Çokluk, vd., 2012). Analiz sonucu KMO değerinin .960 olması değişkenlerin faktör analizi için iyi olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2014). Ayrıca Bartlett küresellik testi ile verilerin normal dağılım gösterme durumu incelenmiş ve sonuç anlamlı ($x^2(496)= 8085,607$; $p<0.01$) bulunmuştur.

Ölçeğin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla en yaygın tekniklerden biri olan temel bileşenler analizi (Çokluk vd., 2012) kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre maddeler özdeğeri 1'in üstünde olan toplam 5 boyut altında toplanmaktadır. Bunun üzerine Şekil 4'te yer alan modelin yamaç birikinti (scree plot) grafiği incelenmiştir.



Şekil 4. Modelin Yamaç-Birikinti Grafiği

Şekil 4'ten görüldüğü gibi maddelerin yamaç birikinti (scree plot) grafiği incelendiğinde ölçeğin tek boyut ya da üç boyut olarak yapılandırılabileceği görülmüştür. Bunun üzerine döndürme yöntemi olarak Direct Oblimin seçilerek analizler yenilenmiştir. Döndürme yöntemi olarak Direct Oblimin'in seçilme nedeni, sosyal bilimlerde en fazla kullanılan eğik döndürme yöntemlerinden biri oluşudur (Büyüköztürk, 2014). Döndürme yöntemiyle binişik çıkan maddeler sırasıyla ve teker teker çıkarılarak analizler yeniden yapılmıştır. Yapılan tüm analizler sonrası ölçeğin toplam 32 madde ve üç boyutta yapılandığı görülmüştür.

Analiz sonucu ortaya çıkan üç boyutlu yapının açıkladığı toplam varyans %70.56 olarak bulunmuştur. Sosyal bilimlerde bu oranın yeterli olduğu belirtilmektedir (Scherer, Wiebe, Luther ve Adams, 1988; Akt. Tavşancıl, 2010, 48). Boyutların açıkladıkları varyanslara bakıldığında birinci boyutun %56.02 (özdeğeri=17.93), ikinci boyutun %8.47 (özdeğeri=2.71), üçüncü boyutun %6.07 (özdeğeri=1.94) olduğu görülmüştür. Birinci faktörün yalnız başına değişkenin %56'sını tek başına açıklaması ve birinci faktörün özdeğerinin ikinci ve üçüncü faktörün özdeğerinin altı katından fazla olması ölçeğin tek faktörlü ancak çok bileşenli bir yapı gösterdiğine işaret etmektedir. Tek faktörlü çok bileşenli yapıları Erkuş ve diğerleri aşağıdaki şekilde açıklamaktadır.

> Bileşenli yapılarda, maddelerin nerdeyse hepsi ilk faktöre artı yük verirler ve ilk faktörün açıkladığı varyans tüm faktörlerden "açık ara" fazladır. Psikolojik yapının doğası gereği "benzer şeyi" ("aynı" değil) ölçerler ve birbirleri ile

kovaryans gösterirler. Ayrık yapı olan faktörler ise her biri kendi içerisinde tek boyutlu olup, birbirleriyle ya çok küçük kovaryans gösterirler ya da hiç göstermezler, bir faktörde yer alan maddeler diğer faktörlerle ya korelasyon göstermezler veya eksi korelasyon gösterirler. Ayrık yapı olan faktörler dik döndürmelere uygun iken bileşik bir yapı olan bileşenler ise eğik döndürmeye uygundur. Bileşenli yapılarda açımlayıcı tekniklerle ölçeğin yapısı incelenirken maddelerin hep diğer yapılarda da yük verdiği, ve maddeler attıldıkça bu sefer diğer maddelerin yük verdiği gözlemlenir. Tüm bunlar bize hem ölçülen psikolojik yapının çok iyi bilinmesi ve bu değişkenin kavramsal yapısının dikkate alınması gerektiğini gösterir. Aksi halde atılan her "kompleks" madde olarak atılan her maddenin (aslında çok bileşenli olan) psikolojik özelliğin yanlış tanınmasına yol açmaktadır. Şüphesiz, her türlü çok yapı, madde atarak sonuçta tek boyutlu duruma getirebilmekle birlikte amaç psikolojik yapıyı en iyi temsil eden maddelerden oluşan bir ölçek olduğundan faktör analizi sonuçlarını sadece belirli ölçütlere göre ele almak doğru sonuç vermeyecektir (Erkuş, 2019, 107; Erkuş, Sünbül, Ömür Sünbül, Yormaz ve Aşiret, 2020,xix).

Bu bilgiler ışığında, ölçeğin 32 madde ile tek faktörlü üç bileşenli bir yapı gösterdiği kabul edilmiştir.

Bir boyut altında >.32 alt sınır faktör yük değeri taşıyan maddelerin "benzer" yapıyı ölçtüğü kabul edilmektedir (Erkuş, 2014, 98). Sınır değerle ilgili alan yazında görüş birliği bulunmamaktadır. Balcı (2015) sınır değerin .40, Kline (1994) .30, Tabachnick ve Fidell, 2013 ise .32 olması gerektiğini belirtmektedir. Faktör yük değeri her maddenin içinde bulunduğu faktör ile arasındaki ilişkinin bir göstergesi olmasından dolayı (Balcı, 2015) bu değerin yüksek tutulmasına karar verilmiştir (Büyüköztürk, 2014). Maddelerin faktör yük değerleri .52 ile .95 arasında değişmektedir. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 8

Örgütsel Gurur Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyonları
Bileşen 1: Fark Yaratma		
m14.Üniversitemin bu ülkenin en iyileri arasında olduğunu düşünüyorum.	.95	.79
m17.Üniversitemin uluslararası akademik çevrelerde öne çıktığını düşünüyorum.	.92	.73
m16.Üniversitemin ülkemin akademik hayatına yön verdiğini düşünüyorum.	.91	.79
m37.Üniversitemin öğrenciler tarafından en çok ilgi gösterilen üniversiteler arasında olduğunu düşünüyorum.	.89	.70
m15.Üniversitemin ülkemde fark yarattığına inanıyorum.	.87	.81
m38.Üniversitemin diğer üniversitelere göre daha başarılı öğrencileri çektiğini düşünüyorum.	.86	.72

(Devam ediyor)

Tablo 8 (Devam)

Örgütsel Gurur Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyonları
Bileşen 1: Fark Yaratma		
m19.Üniversitemin öğretim elemanlarının alanında öncü olduklarını düşünüyorum.	.79	.82
m18. Görev yaptığım fakültenin ülkemde alanının öncülerinden biri olduğuna inanıyorum.	.78	.78
m26.Alanımdaki önemli yeniliklerin ilk olarak üniversitemden çıktığına inanıyorum.	.75	.74
m41.Üniversitemin mezunu olmanın kişilere iş hayatında bir öncelik sağladığına inanıyorum.	.71	.74
m13.Üniversitemin önemli çalışmalara/araştırmalara imza attığına inanıyorum.	.70	.74
m25.Üniversitemin mezunlarının iş hayatında başarıları ile fark yarattıklarına inanıyorum.	.69	.79
m20.Üniversitemin öğretim elemanlarının katıldıkları konferans, sempozyum gibi bilimsel toplantılarda başarıları ile öne çıktıklarını düşünüyorum.	.67	.80
m24.Üniversitemin kazandırdığı yeterliklerin kişilere akademik hayatta bir öncelik sağladığına inanıyorum.	.66	.84
m36.Üniversitemin kendi alanımda diğer üniversitelerden daha kaliteli bir eğitim verdiğini düşünüyorum.	.62	.80
m23.Üniversitemin yetiştirdiği öğretim elemanlarıyla ülkemin akademik hayatına katkı sağlayan bir işleve sahip olduğunu düşünüyorum.	.57	.82
Özdeğer: 17.927, Açıkladığı varyans: %56.02, Cronbach's Alpha = .97		
Bileşen 2: Övünç Duyma		
m2.Üniversitemin başarılarını başkalarına anlatmaktan hoşlanırım.	.82	.58
m4.Üniversitemin medyaya yansımış bir başarısını sosyal medyada paylaşırım.	.79	.35
m5. Üniversitemi dışarıda tanıtırım.	.75	.64
m3.Üniversitemdeki meslektaşlarımın başarılarından mutluluk duyarım.	.69	.53
m10.Üniversitemin ulusal veya uluslararası düzeyde kazandığı ödüllerden mutluluk duyarım.	.65	.66
m1.Üniversitemin başarılarından kıvanç duyarım.	.62	.68
m9.Üniversitemi simgeleyen sembollerin bulunduğu rozet, anahtarlık vb. eşyaları severek kullanırım.	.55	.51
Özdeğer: 2.710, Açıkladığı varyans: %8.468, Cronbach's Alpha = .97		
Bileşen 3. Tercih Edilme		
m28.Mecbur kalmadıkça başka bir üniversiteye geçmeyi düşünmüyorum.	.95	.71
m35. Kariyerimi bu üniversitede tamamlamak istiyorum.	.90	.69
m32.Yeniden seçme şansı verilse yine bu üniversiteyi seçeceğimi düşünüyorum.	.86	.79
m31.Bu üniversitede çalışma kararımın hayatımda verdiğim en iyi kararlardan biri olduğunu düşünüyorum.	.84	.77
m33. Bu üniversitede çalıştığım için kendimi mutlu hissediyorum.	.82	.79
m6. Bu üniversitede çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.	.68	.81
m34.Üniversitemin bütün olanakları bir bütün olarak değerlendirildiğinde çalışılmaya değer bir üniversite olduğunu düşünüyorum.	.64	.79
m27.Bu üniversitede çalışmayı isteyerek seçtim.	.61	.59
m7.Bu üniversitenin bir üyesi olduğumu başkalarına söylemekten mutluluk duyuyorum.	.51	.80
Özdeğer: 1.942, Açıkladığı varyans: %6.07, Cronbach's Alpha = .96		
Ölçek Toplam; KMO: .96, $x^2(496)= 8085.61$; $p<0.01$, Açıklanan varyans: %70.56, Cronbach's Alpha katsayısı: .97		

Ölçeklerin tutarlı bir şekilde ölçüm yapıp yapmadığının veya ölçek maddeleri arasındaki tutarlılığın eş zamanlı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda sosyal bilimlerde yoğun olarak iç tutarlılık güvenirliği kullanılmaktadır. İç tutarlılık güvenirliği ölçek maddelerinin kendi içerisinde tutarlılığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık güvenirliği sağlamak adına Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Literatürde ölçeklerin güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach's Alpha katsayısının .70 ve üzerinde olması beklenmektedir (Pallant, 2001). Diğer bir görüşe göre ise Cronbach's Alpha katsayısının .40'ın altında olması ölçek ya da boyutun güvenilir olmadığını; .40 ile .60 arasında olması güvenirliğin düşük olduğunu; .60 ve .90 arasında olması ise oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999; Akt. Tavşancıl, 2010). Örgütsel Gurur ölçeğinin .97 Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı ile güvenilirdir.

Ölçeğin maddeler arasındaki iç tutarlılığını gösteren madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Tablo 8'de görüldüğü üzere ölçeğin madde-toplam puan korelasyonları .35-.84 arasında değişmektedir. Büyüköztürk (2014) madde-toplam puan korelasyonunun .30 ve üzerinde olmasının maddelerin ayırt ediciliğinin yeterli düzeyde olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda Örgütsel Gurur Ölçeği'ndeki maddelerin ayırt ediciliğinin oldukça yeterli olduğunu söylemek mümkündür.

Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular. Açımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan ölçeğin yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek amacıyla birinci düzey ve ikinci düzey DFA yapılmıştır. DFA AMOS programı ile gerçekleştirilmiştir. DFA sonucu elde edilen model uyum iyiliği indeksleri ile ölçüt alınan uyum iyiliği istatistikleri Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9

Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği Ölçütleri ve Model Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçek
χ 2 /sd	$0.00 \leq \chi^2/sd \leq 3.00$	$3.00 \leq \chi^2/sd \leq 5.00$	2.29
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	.06
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.80 \leq NFI < .95$	.90
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.85 \leq CFI < .95$	.94
SRMR	SRMR<0.05	0.05<SRMR<0.10	.63
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.80 \leq GFI < .90$	.85

Kaynak: Simon vd., 2010, s. 239, Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003

Tablo 9'da görüldüğü üzere bu çalışmada elde edilen χ^2 /sd (2.29) değeri mükemmel uyumu göstermektedir. RMSEA (.06), SRMR (.06), NFI (.90) ve CFI (.94), değerleri ise kabul edilebilir uyum değerleri arasında yer almaktadır. GFI (.85) değeri, kabul edilebilir uyum değerleri aralığının dışında kalmakla birlikte sınır değere oldukça yakındır. Ayrıca Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (2003) tarafından da ifade edildiği gibi Tablo 5'te yer alan sınır değerler oldukça katı bir sınıflandırmayı göstermektedir. GFI değeri örneklem büyüklüğüne karşı çok duyarlı olup örneklem büyüklüğü arttıkça GFI değeri de artmaktadır. Bu nedenle kısmen küçük örneklemlerde (200 veri seti) ve madde sayısının 24 ve üzerinde olduğu modellerde uyum indekslerine yönelik sınır değerinde esnek davranılması ve bu değerin .80 olması önerilmektedir (Sharma, Mukherjee, Kumar ve Dillon, 2005). Ölçekte bahsedilen uyum iyiliği istatistiklerini iyileştirmek için bazı maddelerde modifikasyon yapılma ihtiyacı duyulmuştur. Bu maddelerin literatür kapsamında ölçekte kalmasının daha uygun olduğuna karar verildiğinden maddelerin çıkarılması yerine modifikasyon yapılma yolu tercih edilmiştir.

Maddelerin faktörleri ile olan ilişkilerini gösteren standardize edilmiş yol katsayıları incelenmiştir. Ek 8'de sunulan şekilde görüleceği üzere standardize edilmiş yol katsayıları .42 ve .92 arasında hesaplanmıştır. Ayrıca t değerleri 1.96'nın üzerindedir ve model .01 düzeyinde anlamlı çıkmıştır.

Sonuç olarak yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda tek faktör üç bileşen ve 32 maddeden oluşan Örgütsel Gurur Ölçeği'nin yapı geçerliğinin sağlandığını ve madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alpha katsayılarına ilişkin yukarıda yapılan açıklamalar ışığında güvenilir bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

Kurumsal Aidiyet Ölçeği

Kurumsal Aidiyet Ölçeğine madde havuzu oluşturmak için öncelikle ulusal ve uluslararası alan yazın taraması yapılmıştır. Bu amaçla, Kurumsal Aidiyet Ölçeğindeki maddelerin oluşturulmasında önce ilgili alan yazındaki ölçme araçları taranarak maddeler geliştirilmiştir. Bu kapsamda 32 maddelik taslak form oluşturulmuştur. Ölçeğin ve ölçekte yer alan maddelerin amaca ne kadar hizmet ettiğini, diğer bir deyişle

kapsam geçerliliğini sağlayabilmek için 12 uzmanın[2] görüşüne sunulmuştur. Bu uzmanların görüşleri araştırmacı ve danışman tarafından birlikte değerlendirilmiş ve bazı maddelerin ifadelerinde değişiklikler yapılmış, bazı maddeler çıkarılmış ve forma yeni maddeler eklenmiştir. Buna göre ön uygulama öncesi taslak form 37 maddeden oluşmuştur. 5'li Likert tipinde derecelendirilen ölçekte, ifadeler "1-Hiç katılmıyorum", "2-Az katılıyorum", "3-Kısmen katılıyorum", "4-Çok katılıyorum", "5-Tamamen katılıyorum" olacak şekilde derecelendirilmiştir.

Ölçek geliştirme çalışmalarında madde sayısının en az beş katı kişiye ulaşılması gerektiği belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2014). Bu nedenle bu çalışma kapsamında en az 200 kişilik bir çalışma grubuna ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda toplam Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan 255 öğretim elemanına ulaşılarak taslak ölçek form uygulanmıştır.

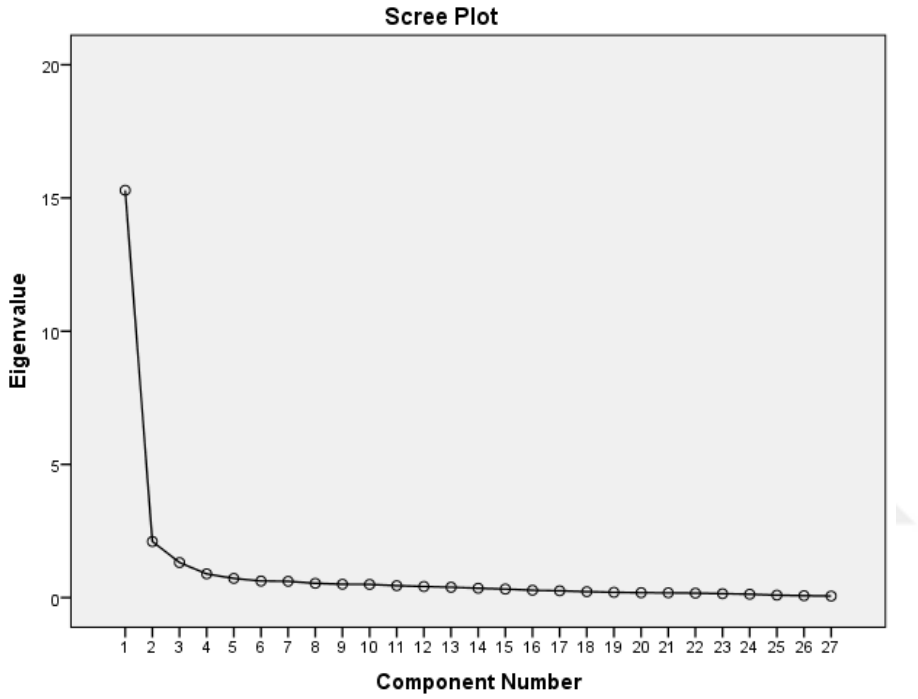
Veri analizinin ilk aşamasında kayıp veri ve uç değer analizi yapılmıştır. Veri setinde kayıp veri oranının %5'ten az olmasına dikkat edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2014, 97). Kayıp verilere ortalama değer atanmıştır. Değişkenlerin olası sınırlar (1-5) içerisinde olup olmadığı kontrol edilmiştir. Tek değişkenli uç değerler standartlaştırılmış z puanları ile incelenmiştir. Buna göre z puanı aralığı ±4 dışında bulunan değerler (6 veri) veri setinden çıkarılmıştır. Ayrıca çok değişkenli uç değerler için Mahalonobis uzaklık değerleri incelenmiş ve uç değerler (6 veri) veri setinden çıkarılmıştır. Bu kapsamda 243 veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Analiz öncesinde verilerin tek değişkenli normalliğini test etmek amacıyla aritmetik ortalama, mod ve medyanın katsayıları, çarpıklık-basıklık katsayıları ve histogram grafikleri incelenmiştir. Yapılan tüm incelemelerde histogram grafiklerinin simetrik ve çan eğrisi şeklinde (Büyüköztürk, 2014) olduğu, aritmetik ortalama, mod ve medyanın birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ise yaklaşık olarak ±1 aralığında (Çokluk, vd., 2012) olduğu görülmüştür. Dolayısıyla tek değişkenli normalliğin sağlandığına karar verilmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular. Kurumsal aidiyete yönelik maddelerin birbiriyle ilişkili olanlarını tespit edip ölçeğin boyutlarını belirleyebilmek

[2] Prof. Dr. İnayet Aydın, Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. Servet Özdemir, Prof. Dr. Yasemin Kepenekci, Prof. Dr. Ömay Çokluk, Doç. Dr. Şakir Çınkır, Doç. Dr. Ergül Demir, Doç. Dr. Pelin Taşkın, Arş. Gör. Dr. Gül Kurum, Arş. Gör. Dr. Çiğdem Yavuz, Arş. Gör. Özge Erdemli, Arş. Gör. Burcu Toptaş

için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizi açısından uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. Analiz sonucu KMO değerinin .961 olması değişkenlerin faktör analizi için iyi olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2010). Ayrıca Bartlett küresellik testi ile verilerin normal dağılımı incelenmiş ve sonuç anlamlı ($x^2(630)=5348,816$; $p<0.01$) bulunmuştur.

Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre maddeler özdeğeri 1'in üstünde olan toplam 5 boyut altında toplanmaktadır. Bunun üzerine Şekil 5'te yer alan modelin yamaç birikinti (scree plot) grafiği incelenmiştir.



Şekil 5. Modelin Yamaç-Birikinti Grafiği

Şekil 5'ten görüldüğü gibi maddelerin yamaç birikinti grafiği incelendiğinde ölçeğin tek boyut ya da üç boyut olarak yapılandırılabileceği görülmüştür. Bunun üzerine döndürme yöntemi olarak Promax seçilerek analizler yenilenmiştir. Binişik çıkan maddeler sırasıyla ve teker teker çıkarılarak analizler yeniden yapılmıştır. Yapılan analizler sonrası ölçeğin toplam 27 madde ve üç boyutla yapılandığı görülmüştür.

Analiz sonucu ortaya çıkan üç boyutlu yapının açıkladığı toplam varyans %69,299 olarak bulunmuştur. Sosyal bilimlerde bu oranın yeterli olduğu belirtilmektedir (Scherer, Wiebe, Luther ve Adams, 1988; Akt. Tavşancıl, 2014, 48). Boyutların açıkladıkları varyanslara bakıldığında birinci boyutun %56.63 (özdeğeri=15.30), ikinci boyutun %7.79 (özdeğeri=2.11), üçüncü boyutun %4.88 (özdeğeri=1.32) olduğu görülmüştür. Birinci faktörün yalnız başına değişkenin

%56'sını tek başına açıklaması ve birinci faktörün özdeğerinin ikinci ve üçüncü faktörün özdeğerinin altı katından fazla olması ölçeğin tek faktörlü ancak çok bileşenli bir yapı gösterdiğine işaret etmektedir. Buna göre ölçeğin 27 madde ile tek faktörlü üç bileşenli bir yapı gösterdiği kabul edilmiştir. Maddelerin faktör yük değerleri .945 ile .431 arasında değişmektedir. Ölçeğin AFA sonuçlarına Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10

Kurumsal Aidiyet Ölçme Aracının Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyonları
Bileşen 1: Psikolojik Sahiplenme		
m6. Bu üniversitede severek çalışırım.	.94	.78
m7. Üniversitemde kendimi evimde gibi hissederim.	.92	.84
m2. Çalıştığım üniversite ile güçlü bağlarım vardır.	.92	.85
m22. Bu üniversitede çalışmaktan dolayı huzurluyum.	.91	.78
m23. Kendimi üniversitemin bir parçası olarak hissederim.	.86	.88
m12. Bu üniversitenin bende özel bir yeri vardır.	.84	.76
m1.Çalıştığım üniversite benim için ailem gibidir.	.83	.80
m3. Üniversitemi benimmiş gibi hissediyorum.	.81	.84
m5. Üniversiteme karşı kendimi sorumlu hissederim.	.74	.77
m4. Üniversitem için gerektiğinde fedakarlık yaparım.	.68	.78
m9. Üniversitemin geleceğini önemserim.	.65	.75
m11. Emekli olduktan sonra da üniversiteme katkı sunmak için elimden geleni yaparım.	.60	.74
m8.İş arkadaşlarımın da üniversiteye sahip çıkmaları adına onları teşvik ederim.	.57	.77
m13. Üniversitemden bahsederken "biz" diye konuşurum.	.56	.78
Özdeğer: 15.30, Açıkladığı varyans: %56.63, Cronbach's Alpha = .96		
Bileşen 2: Özdeşleşme		
m18. Medyada üniversitem hakkında kötü bir haber çıksa bundan rahatsızlık duyarım.	.91	.58
m17. Başkalarının üniversitem hakkındaki görüşleri benim için önemlidir.	.80	.69
m16. Üniversitem başkaları tarafından övüldüğünde bunu kendime yapılmış bir iltifat olarak algılarım.	.71	.75
18)m15. Üniversitemle ile ilgili olumsuz yorumlar duyduğumda üniversitemi savunmaya geçerim.	.56	.77
19)m14. Üniversitemin başarısını kendi başarım olarak görürüm.	.54	.80
20)m21. Üniversitemin amaçlarını kendi amaçlarım olarak görürüm.	.43	.79
Özdeğer: 2.11, Açıkladığı varyans: %7.79, Cronbach's Alpha = .95		
Bileşen 3.Algılanan İçsel Statü		
m35. Üniversitemde kendimi vazgeçilmez biri olarak hissederim.	.90	.41
m26. Üniversitemde kritik öneme sahip olduğumu düşünüyorum.	.80	.64
m25. Üniversitemde kilit bir rol oynadığımı düşünüyorum.	.74	.67
m36. Üniversitemden ayrılmak istesem, üniversitemin kalmam için beni ikna etmeye çalışacağına inanıyorum.	.69	.46
m30. Üniversitemde kendimi önemli görevlerin teklif edileceği biri olarak hissederim.	.61	.67
m34. Sosyal etkinliklere veya işle ilgili toplantılara katılmadığım zaman yokluğum fark edilir.	.57	.42
m28. Üniversitemin karar süreçlerine katılma olanağı sağlaması kendimi kurumdan biri olarak hissetmemi sağlıyor.	.49	.67
Özdeğer: 1.32, Açıkladığı varyans: %4.88, Cronbach's Alpha = .96		
Ölçek Toplam; KMO: .95, $x^2(351)=6329.16$; $p<0.01$, Açıklanan varyans: %69,30, Cronbach's Alpha: .97		

Tablo 10'den görüldüğü gibi birinci bileşen 14 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %56.63'ünü açıklamaktadır. Birinci bileşenin faktör yük değerleri .945 ile .563 arasında değişmektedir. Bu bileşen, bileşen altında yer alan maddelerden yola çıkılarak "*Psikolojik Sahiplenme*" olarak isimlendirilmiştir. İkinci bileşen toplam altı maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %8.34'ünü açıklamaktadır. Bu bileşendeki maddelerin faktör yük değerleri .431 ile .914 arasında değişmektedir. Bu bileşen, içinde yer alan maddeler göz önüne alınarak "*Özdeşleşme*" olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü bileşen ise toplam yedi maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %4.88'ini açıklamaktadır. Bu bileşendeki faktör yük değerleri .490 ile .898 arasında değişmektedir. Son bileşen olan bu yapı ise "*Algılanan İçsel Statü"* olarak isimlendirilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre Kurumsal Aidiyet tek faktör ve üç bileşenli bir yapıyla %69.30'luk bir varyansı açıklamaktadır.

Ölçeğin iç tutarlılık güvenirliği sağlamak adına Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Kurumsal aidiyet ölçeğinin .97 Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ile oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Ölçeğin madde toplam korelasyonlarının .40 ile .88 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyonunda .30 ve üzerini madde ayırt ediciliğinde yeterli görülmesinden (Büyüköztük, 2014) dolayı Kurumsal Aidiyet ölçeğinin oldukça yeterli olduğunu söylemek mümkündür.

Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular. Yapılan analizler sonucu belirlenen ölçek yapısının doğruluğunu sınamak için birinci düzey ve ikinci düzey DFA yapılmıştır. DFA sonucu elde edilen model uyum iyiliği indeksleri ile ölçüt alınan uyum iyiliği istatistikleri Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11

Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği Ölçütleri ve Model Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçek
χ 2 /sd	$0.00 \leq \chi^2/sd \leq 3.00$	$3.00 \leq \chi^2/sd \leq 5.00$	2,80
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	.07
SRMR	SRMR<0.05	0.05<SRMR<0.10	.08
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.80 \leq NFI < .95$	.91
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.85 \leq CFI < .95$	.94
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.80 \leq GFI < .90$	.81

Kaynak: Simon ve ark., 2010, s. 239

Tablo 11'de görüldüğü üzere bu çalışmada elde edilen χ^2 /sd (2.80) değeri mükemmel uyumu göstermektedir. RMSEA (.07), SRMR (.08), NFI (.91) ve CFI (.94), değerleri ise kabul edilebilir uyum değerleri arasında yer almaktadır. GFI (.81) değerleri, kabul edilebilir uyum değerleri aralığının dışında kalmakla birlikte sınır değere oldukça yakındır. Örneklem büyüklüğünden oldukça etkilenen GFI değerinin madde sayısının 24 ve üzerinde olduğu modellerde uyum indekslerine yönelik sınır değerinde esnek davranılması ve bu değerin .80 olması önerilmektedir (Sharma vd., 2005). Ölçekte bahsedilen uyum iyiliği istatistiklerini iyileştirmek için bazı maddelerde modifikasyon yapılma ihtiyacı duyulmuştur. Bu maddelerin literatür kapsamında ölçekte kalmasının daha uygun olduğuna karar verildiğinden maddelerin çıkarılması yerine modifikasyon yapılma yolu tercih edilmiştir.

Ek 9'da sunulan şekilde görüleceği üzere standardize edilmiş yol katsayısı katsayıları .59 ve .96 arasında hesaplanmıştır. Ayrıca t değerleri 1.96'nın üzerindedir ve model .01 düzeyinde anlamlı çıkmıştır. DFA sonucunda ortaya çıkan bu modele göre tek faktör üç bileşen ve 27 maddeden oluşan Kurumsal Aidiyet ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlandığı, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Nicel yöntemle toplanan veriler, görüşme yoluyla toplanan veriler ile detaylandırılmış ve aralarında bir karşılaştırma yapma imkânı sağlaması bakımından görüşme formundaki sorular ölçekler ile paralel biçimde hazırlanmıştır.

Araştırmanın nitel bölümünde öğretim elemanlarının örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetleri hakkındaki görüşlerini ortaya çıkarmak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır**.** Bu görüşmelerde kullanılmak üzere araştırmacı tarafından, Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu geliştirilmiştir**.** Görüşme formu araştırmanın amaçları ve nicel çalışmanın sonuçları doğrultusunda ilgili literatür taranarak ve iki öğretim elemanı ile pilot görüşmeler yapılarak oluşturulmuştur. Geliştirilen taslak görüşme formları sekiz uzmanın[3] görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler araştırmacı ve danışman ile birlikte değerlendirilmiş ve görüşme formuna son hali verilmiştir**.**

[3] Prof. Dr. İnayet Aydın, Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. Servet Özdemir, Prof. Dr. Yasemin Kepenekci, Doç. Dr. Şakir Çınkır, Doç. Dr. Pelin Taşkın, Arş. Gör. Dr. Gül Kurum, Arş. Gör. Özge Erdemli.

Nitel araştırmaların analizi doğası gereği öznel bir yapıya sahiptir. Araştırmacının katılımcı rolü bizzat kendisinin veri toplama aracı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada da gerek görüşme formunun tasarlanmasında ve yarı yapılandırılmış görüşmeler sırasında gerekse verilerin kodlanması, kategorilere ayrılmasında oldukça araştırmacı önemli bir role sahiptir.

Araştırmanın nitel bölümünde geçerlik ve güvenirliğin (trustworthiness) sağlanabilmesi için inandırıcılık (credibility), aktarılabilirlik (transferability), güvenilebilirlik (dependability) ve onaylanabilirlik (confirmability) ölçütleri (Lincoln ve Guba, 1985; Akt. Creswell, 2016) sağlanmaya çalışılmıştır. İnandırıcılığın sağlanmasında kullanılan yöntemlerden biri olan uzman incelemesine başvurulmuş ve bu kapsamda araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu için uzman görüşü alınmıştır. Araştırmacı, amaçlı örnekleme yöntemi kullanarak, ayrıntılı betimleme yaparak araştırmanın aktarılabilirliğini (transferability) sağlamaya çalışmıştır (Bitsch, 2005). Ayrıca aktarılabilirliğin sağlanması için katılımcıların özellikleri de ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Onaylanabilirlik (Confirmability) kapsamında ise Guba ve Lincon'ın (1982) belirttiği şekilde bulgularda katılımcıların doğrudan ifadelerine yer verilmiştir. Güvenilebilirliğin sağlanabilmesi için araştırma verileri birbirinden bağımsız şekilde, iki farklı araştırmacı[4] tarafından analiz edilmiştir. Güvenirliğini sınamak amacıyla, Miles ve Huberman'ın (1994) belirttiği aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$\text{Uzlaşma Yüzdesi } (P) = \frac{[\text{GörüşBirliği } (Na)]}{\text{GörüşBirliği } (Na) + \text{Görüş Ayrılığı } (Nd)} \times 100$$

Nitel araştırmalarda güvenirliğin sağlanması için, uzlaşma yüzdesinin %70 (Miles ve Huberman, 1994) ve üzerinde olması istenmektedir. Bu kapsamda iki farklı araştırmacı tarafından analiz edilen nitel verilerde ilk araştırmacı ile 24 ikinci araştırmacı ile 42 görüşün kategorilere yerleşiminde farklılık görülmüştür. Sonuç olarak ilk araştırmacı ile %92 ikinci araştırmacı ile uzlaşma yüzdesi %84 olarak hesaplanmıştır. Daha sonra araştırmacıların görüşleri arasındaki bu farklılıkları en aza indirilmesi için bu sonuçlar tartışılarak uzlaşma sağlanmıştır.

[4] Arş. Gör. Dr. Gül Kurum, Arş. Gör. Özge Erdemli

Verilerin Toplanması

Ankara ilinde Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversiteleri Eğitim/Eğitim Bilimleri ve Mühendislik Fakülteleri bulunan öğretim elemanlarına ölçeklerin uygulanabilmesi ve görüşmeler yapılabilmesi için öncelikle Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'ndan gerekli onay (EK 3) alınmıştır. Ardından Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve ODTÜ'de araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için idari izin başvurusunda bulunulmuş ve Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi idari izinleri (EK 4) ile Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi idari izinleri (EK 5) alınmıştır. Hacettepe Üniversitesi ve ODTÜ araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için idari izin yerine kendi üniversitelerinden alınmış etik kurul izni istemiştir. Bu kapsamda Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulu ve ODTÜ Etik Kurulu'ndan gerekli onaylar alınmıştır (EK 6, EK 7). 17.04.2019 tarihinde Ankara Üniversitesi Etik Kurul başvurusu ile başlayan izin süreci 17.12.2019 tarihinde tamamlanmıştır.

Araştırmanın nicel bölümü kapsamında öğretim elemanlarına Örgütsel Gurur Ölçeği ve Kurumsal Aidiyet Ölçeği uygulanmıştır. Öğretim elemanlarının 89'una ölçek yüz yüze uygulanmıştır. Yaşanan pandemi nedeniyle ile 344 öğretim elemanından çevrim içi olarak veriler toplanmıştır. Bu kapsamda öncelikle Google Forms aracılığı ile kişisel bilgiler ve ölçek maddeleri çevrim içi ortama aktarılarak Örgütsel Gurur Ölçeği ve Kurumsal Aidiyet Ölçeği'ne ilişkin form oluşturulmuştur. Google Form aracılığıyla oluşturulan formun linki doğrudan öğretim elemanlarının kişisel elektronik posta adreslerine gönderilmiştir. Öğretim elemanlarının elektronik posta adreslerine üniversitelerin internet adreslerinden ulaşılmıştır. Hatırlatma elektronik postaları ile birlikte tüm öğretim elemanlarına formlar üç kez gönderilmiştir.

Araştırmanın nitel bölümünde, görüşmeler öğretim elemanlarından randevu alınarak belirlenen gün ve saatte, dördü ile yüz yüze, bir kısmı ile pandemi nedeniyle 16'sı ile online ya da telefonda gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesinde araştırmanın amacı katılımcılara açıklanmış ve ses kaydı alınıp alınmayacağı konusunda katılımcılara izinleri sorulmuştur**.** Araştırmada 12 öğretim elemanı ses kaydına izin verirken; sekizi ses kaydı alınmasını istememiştir. Ses kaydı alınmasına izin vermeyen öğretim elemanları ile görüşmeler not alınarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 20-45 dakika arasında sürmüştür.

Verilerin Çözümlenmesi

Araştırmada toplanan nicel verilerin çözümlenmesinde SPSS (Statistical Package Program for Social Sciences [Sosyal Bilimleri İçin İstatistik Paket Programı]) ve AMOS(Analysis of Moment Structures) kullanılmıştır. Analiz öncesinde veri seti taranmış olup veri setindeki maddelerde, eksik veri olup olmadığı incelenmiş ve değişkenlerin herhangi birisinde %5'den (Tabachnick ve Fidell, 2014) fazla eksik veri olmadığı sonucuna varılmıştır. Eksik olan değerler ise aritmetik ortalama değeri atanarak tamamlanmıştır. Veriler üzerinde kayıp veri ve uç değer analizleri yapılmıştır. Tek değişkenli uç değerler standartlaştırılmış Z puanları ile incelenmiştir. Örneklem geniş (n>100) olduğundan dolayı Z puan aralığı ±4 olarak alınmıştır (Çokluk vd., 2012). Ayrıca çok değişkenli uç değerler için Mahalonobis uzaklık değerleri incelenmiş ve toplam uç değer olarak 35 veri veri setinden çıkarılmıştır. Sonuç olarak 395 kişilik veri seti ile analizler yapılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma gibi teknikleri içeren betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Araştırmada elde edilen kişisel bilgilerin (cinsiyet, kıdem, unvan, çalışılan üniversitede geçirilen süre, lisans ve lisansüstü düzeylerde mezun olunan üniversite) betimlenmesinde yüzde ve frekans; örgütsel gururlarına ve kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin betimlenmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma analizi kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının ölçek maddelerine verdikleri yanıtların aritmetik ortalama puanlarına yönelik şu değerlendirme aralıkları kullanılmıştır: "1.00-1.79=Hiç Katılmıyorum", "1.80-2.59=Az Katılıyorum", "2.60-3.39=Orta Katılıyorum, "3.40-4.19 =Çok Katılıyorum", "4.20-5.00 = Tamamen Katılıyorum". Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Örgütsel Gurur Ölçeği'nden alınabilecek toplam puan 32-160, Kurumsal Aidiyet Ölçeği'nden alınabilecek toplam puan 27-130 arasındadır. Bu ölçeklerden alınan puanların üst sınırda veya bu puana yakın olması ilgili ölçek maddeleri kapsamında öğretim elemanlarının örgütsel gurura ve kurumsal aidiyete ilişkin olumlu görüşlere, sahip olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Parametrik veya parametrik olmayan testlerin seçiminde, verilerin gerekli varsayımlarını karşılama durumları incelenmiştir. Parametrik testlerden olan t-testi, tek yönlü varyans analizinin yapılabilmesi ve pearson korelasyon katsayısının hesaplanabilmesi için sağlanması gereken varsayımlar; bağımsız değişkenlerin eşit aralık düzeyinde olup, bağımsız gruplara göre normal dağılım göstermeleri ve

varyanslarının homojen olması varsayımlarıdır (Büyüköztürk, 2014; Can, 2013). Bu kapsamda normalliğin test edilmesi amacıyla aritmetik ortalama, ortanca ve mod değerleri, normal dağılım eğrileri, çarpıklık ve basıklık katsayıları ile normal Q-Q grafikleri incelenmiştir (Büyüköztürk, 2014). Örneklemin aynı varyansa sahip bir evrenden geldiğini ifade eden eşvaryanslılık ise Levene testi ile incelenmiştir (Çokluk vd., 2012). İncelenen grupların çarpıklık ve basıklık katsayıları ±1 aralığında (Çokluk, vd., 2012) değişmekte olup ve gruplar bazında normallik sağlanmıştır. Sağlanamayan durumlarda bu analizlerin parametrik olmayan karşılıkları olan Kruskall Wallis Testi ve Mann Whitney U kullanılmıştır. Ayrıca yapılan tüm fark analizlerinde Levene testi ile varyansların homojenliği incelenmiştir. Grupların homojen dağılıp dağılmama durumuna göre ilgili analizler yapılmıştır ($p>.05$).

Öğretim elemanlarının örgütsel gururlarına ve kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, fakülte, lisans ve lisansüstü düzeylerde mezun olunan üniversite değişkelerine göre anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının saptanmasında t-testi, görev yapılan üniversite, kıdem, unvan, görev yapılan üniversitede geçirilen süre değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının saptanmasında ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel gurur ile kurumsal aidiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel bölümünün analizinde NVivo 10 paket programı kullanılmıştır. Veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi veriler üzerinde derinlemesine bir şekilde çalışmayı, kavram ve kategorilere ulaşmayı amaçlayan analiz türüdür (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu konuda daha önce ilişkin çalışmanın olmaması nedeniyle kodlar ve kategoriler doğrudan verilerden belirlendiği için tümevarımsal içerik analiz yöntemi kullanılmıştır (Hsieh ve Shannon, 2005). *Kategori oluşturma*, birden fazla kodun başka bir deyişle alt kategorinin bir araya getirilerek ortak bir örüntü ve fikir oluşturma sürecidir (Creswell, 2016). Bu kapsamda araştırmanın amaçları doğrultusunda katılımcı ifadelerine göre kodlamalar yapılarak kategoriler ve ardından temalar oluşturulmuştur. Alt kategoriler belirlenirken mümkün olduğunca katılımcı ifadelerine sadık kalınmıştır. Elde edilen bulgular, tablolar halinde frekanslar belirtilerek ve araştırmacı tarafından yorumlanarak sunulmuştur.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve ODTÜ'de görev yapmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla geliştirilmiş ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

Örgütsel Gurura İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel gururlarına ilişkin Örgütsel Gurur Ölçeği ve yarı yapılandırılmış görüşmelerle elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan nicel ve nitel bulgular, yorumları ile birlikte ilgili başlıklar altında yer almaktadır.

Örgütsel Gurura İlişkin Nicel Bulgular ve Yorumlar

Öğretim elemanlarının Örgütsel Gurur Ölçeği'nde yer alan maddelere vermiş oldukları yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve analiz sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12'de görüldüğü üzere öğretim elemanları övünç duyma ($\bar{X}$=4.03), tercih edilme ($\bar{X}$=3.98) ve fark yaratma ($\bar{X}$=3.83) bileşenlerine çok katılmaktadırlar. Diğer bir deyişle öğretim elemanları üniversiteleri ile övünç duyarken, üniversitelerinin fark yarattığını ve tercih edildiğini düşünmektedirler. Benzer şekilde fark yaratma, övünç duyma ve tercih edilme bileşenlerinin toplamından elde edilen genel örgütsel gurur puanlarına göre, öğretim elemanlarının bu ifadelere çok katılması ($\bar{X}$=3.92) öğretim elemanlarının üniversiteleri ile gurur duyduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Brosi ve diğerlerinin (2018) bir Alman Üniversitesi'nde gerçekleştirdiği çalışmanın bulguları ile birbirini destekler niteliktedir. Yazarlar Alman Üniversitesi çalışanlarının örgütsel gururlarının yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

Tablo 12

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurur Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	$\bar{X}$	ss
Bileşen 1: Fark Yaratma		
m14.Üniversitemin bu ülkenin en iyileri arasında olduğunu düşünüyorum.	4.15	0.91
m17.Üniversitemin uluslararası akademik çevrelerde öne çıktığını düşünüyorum.	3.53	1.04
m16.Üniversitemin ülkemin akademik hayatına yön verdiğini düşünüyorum.	3.84	0.95
m37.Üniversitemin öğrenciler tarafından en çok ilgi gösterilen üniversiteler arasında olduğunu düşünüyorum.	4.09	0.86
m15.Üniversitemin ülkemde fark yarattığına inanıyorum.	3.90	0.98
m38.Üniversitemin diğer üniversitelere göre daha başarılı öğrencileri çektiğini düşünüyorum.	3.85	0.95
m19.Üniversitemin öğretim elemanlarının alanında öncü olduklarını düşünüyorum.	3.69	0.95
m18. Görev yaptığım fakültenin ülkemde alanının öncülerinden biri olduğuna inanıyorum.	4.02	0.97
m26.Alanımdaki önemli yeniliklerin ilk olarak üniversitemden çıktığına inanıyorum.	3.24	1.03
m41.Üniversitemin mezunu olmanın kişilere iş hayatında bir öncelik sağladığına inanıyorum.	3.88	1.05
m13.Üniversitemin önemli çalışmalara/araştırmalara imza attığına inanıyorum.	3.80	0.93
m25.Üniversitemin mezunlarının iş hayatında başarıları ile fark yarattıklarına inanıyorum.	3.92	0.95
m20.Üniversitemin öğretim elemanlarının katıldıkları konferans, sempozyum gibi bilimsel toplantılarda başarıları ile öne çıktıklarını düşünüyorum.	3.66	0.97
m24.Üniversitemin kazandırdığı yeterliklerin kişilere akademik hayatta bir öncelik sağladığına inanıyorum.	3.83	0.97
m36.Üniversitemin kendi alanımda diğer üniversitelerden daha kaliteli bir eğitim verdiğini düşünüyorum.	4.02	0.89
m23.Üniversitemin yetiştirdiği öğretim elemanlarıyla ülkemin akademik hayatına katkı sağlayan bir işleve sahip olduğunu düşünüyorum.	3.94	0.91
Bileşen Ortalaması	3.83	
Bileşen 2: Övünç Duyma		
m2.Üniversitemin başarılarını başkalarına anlatmaktan hoşlanırım.	3.73	1.09
m4.Üniversitemin medyaya yansımış bir başarısını sosyal medyada paylaşırım.	3.08	1.37
m5. Üniversitemi dışarıda tanıtırım.	3.77	1.04
m3.Üniversitemdeki meslektaşlarımın başarılarından mutluluk duyarım.	4.59	0.61
m10.Üniversitemin ulusal veya uluslararası düzeyde kazandığı ödüllerden mutluluk duyarım.	4.64	0.56
m1.Üniversitemin başarılarından kıvanç duyarım.	4.66	0.56
m9.Üniversitemi simgeleyen sembollerin bulunduğu rozet, anahtarlık vb. eşyaları severek kullanırım.	3.77	1.21
Bileşen Ortalaması	4.03	
Bileşen 3. Tercih Edilme		
m7.Bu üniversitenin bir üyesi olduğumu başkalarına söylemekten mutluluk duyuyorum.	4.27	0.85
m28.Mecbur kalmadıkça başka bir üniversiteye geçmeyi düşünmüyorum.	3.99	1.19
m35. Kariyerimi bu üniversitede tamamlamak istiyorum.	3.84	1.24
m32.Yeniden seçme şansı verilse yine bu üniversiteyi seçeceğimi düşünüyorum.	3.81	1.22
m31.Bu üniversitede çalışma kararımın hayatımda verdiğim en iyi kararlardan biri olduğunu düşünüyorum.	3.74	1.17
m33. Bu üniversitede çalıştığım için kendimi mutlu hissediyorum.	3.89	1.08
m6. Bu üniversitede çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.	3.95	1.05
m34.Üniversitemin bütün olanakları bir bütün olarak değerlendirildiğinde çalışılmaya değer bir üniversite olduğunu düşünüyorum.	3.96	0.94
m27.Bu üniversitede çalışmayı isteyerek seçtim.	4.40	0.84
Bileşen Ortalaması	3.98	
Toplam	3.92	

Fark yaratma bileşeninde öğretim elemanlarının görece daha fazla katıldıkları ilk iki madde "Üniversitemin bu ülkenin en iyileri arasında olduğunu düşünüyorum." ($\bar{X}$=4.15), "Üniversitemin öğrenciler tarafından en çok ilgi gösterilen üniversiteler arasında olduğunu düşünüyorum." ($\bar{X}$=4.09) maddeleri olup öğretim elemanları bu ifadelere çok katılmaktadırlar. Aynı boyutta öğretim elemanlarının görece en az katıldıkları iki madde ise "Üniversitemin uluslararası akademik çevrelerde öne çıktığını düşünüyorum." ($\bar{X}$=3.53) ve "Üniversitemin öğretim elemanlarının katıldıkları konferans, sempozyum gibi bilimsel toplantılarda başarıları ile öne çıktıklarını düşünüyorum." ($\bar{X}$=3.66) maddeleridir. En az katılan maddelerin aritmetik ortalamaları düşük olmamakla birlikte öğretim elemanları bu maddelere çok katılmaktırlar.

Tablo 12'de görüldüğü üzere övünç duyma bileşeninde öğretim elemanları en fazla "Üniversitemin başarılarından kıvanç duyarım." ($\bar{X}$=4.66) maddesine tamamen katılmaktadırlar. İkinci madde ise ilk maddeyi destekler şekilde "Üniversitemin ulusal veya uluslararası düzeyde kazandığı ödüllerden mutluluk duyarım." ($\bar{X}$=4.64) maddesi olmuştur. Bu bileşende en az katılım gösterilen maddeler incelendiğinde "Üniversitemin medyaya yansımış bir başarısını sosyal medyada paylaşırım." ($\bar{X}$=3.08) maddesine öğretim elemanlarının diğer maddelere kıyasla daha az olarak orta katıldıkları görülmektedir. Bu maddeyi "Üniversitemin başarılarını başkalarına anlatmaktan hoşlanırım." ($\bar{X}$=3.73) maddesi izlemekte olup öğretim elemanları bu maddeye çok katılmaktadırlar.

Son bileşen olan tercih edilme bileşeninde ise öğretim elemanları görece en fazla "Bu üniversitede çalışmayı isteyerek seçtim." ($\bar{X}$=4.40) maddesine tam katılmaktadırlar. Bu maddeyi "Bu üniversitenin bir üyesi olduğumu başkalarına söylemekten mutluluk duyuyorum." ($\bar{X}$=4.27) maddesi izlemektedir. Sözü edilen boyutta öğretim elemanlarının en az katılım gösterdikleri maddeler ise "Bu üniversitede çalışma kararımın hayatımda verdiğim en iyi kararlardan biri olduğunu düşünüyorum." ($\bar{X}$=3.74) ve "Yeniden seçme şansı verilse yine bu üniversiteyi seçeceğimi düşünüyorum." ($\bar{X}$=3.81) şeklindedir. Bu maddeler en az katılım gösterilen maddeler olmakla birlikte öğretim elemanları çok düzeyinde katılmaktadırlar.

Literatürde örgütsel gurur ile yapılmış çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Masterson'ın (2016) reklam/pazarlama, finansal hizmetler, yiyecek ve içecek, sağlık sektörlerindeki çalışanlarla gerçekleştirdiği araştırma bunlardan birisidir. Araştırmada çalışanların örgütlerini "en iyi" ve "fark yaratan" olarak algılamalarının yanı sıra çalışanların "başkalarını etkileme" boyutunda örgütün başarılarını anlatmasının örgütsel

gurur deneyiminin merkezinde olduğu görülmektedir. Bu çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşleri Masterson (2016) ile benzer şekilde fark yaratma, övünç duyma ve tercih edilme bileşenleri altında toplanmıştır. Masterson'dan (2016) farklı olarak en iyi olma tercih edilme bileşeni olarak, başkalarını etkileme ise övünç duyma olarak isimlendirilmiştir. Özellikle övünç duyma bileşeninin en yüksek ortalamaya sahip olması Masterson (2016) bulguları ile uyuşmaktadır. Ayrıca Brand'in (2019) araştırmasında çalışanlar örgütlerinde çalışıyor olmaktan dolayı gurur duygularını çevreleriyle paylaştıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu da övünç duyma bileşenin görece yüksek ortalamasını destekler niteliktedir.

Örgütsel gurur ölçeği genel olarak değerlendirildiğinde ise öğretim elemanları "Üniversitemin başarılarından kıvanç duyarım." ($\bar{X}$=4.66) maddesine görece en fazla katılım gösterip tamamen katılırken, "Üniversitemin medyaya yansımış bir başarısını sosyal medyada paylaşırım." ($\bar{X}$=3.08) maddesine görece en az katılım gösterip orta düzeyde katılmışlardır. Nitekim öğretim elemanlarının sosyal medya kullanımına ilişkin Küçükali ve Serçemeli'nin (2019) yapmış oldukları çalışmada, öğretim elemanlarının sosyal medya kullanımlarında hassas ve dikkatli oldukları, yaptıkları paylaşımların hukuki boyutlarını göz önüne aldıkları, gizlilik ayarlarına önem verdikleri anlaşılmaktadır. Araştırmada bu hassasiyetin öğretim elemanlarının sahip oldukları eğitim düzeyinden kaynaklanabileceği ifade edilmektedir. Benzer şekilde Biçer (2014) çalışmasında öğretim elemanlarının Facebook üzerinde gizlilikleri konusunda çok dikkatli oldukları ve Facebook'un sağladığı birçok gizlilik ayarını yaptıklarını belirtmektedir. Ayrıca aynı çalışmada öğretim elemanları sosyal medyada yaptıkları yorumlarda, yaptıkları iş dolayısıyla çok siyasi mesajlar vermediklerini, siyasi yönlerini açığa çıkaracak düşünceleri açıklamaktan kaçındıklarını, beğendikleri bir paylaşımı bu ortamda yaymak için iki defa filtreden geçirdiklerini söylemişlerdir. Bütün bu bulguların araştırmanın bulgularıyla uyuştuğunu söylemek mümkündür.

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gururlarına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel gururlarına ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, fakülte, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerinde mezun olunan üniversite değişkelerine göre anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının saptanmasında t-testi; görev yapılan

üniversite, unvan, görev yapılan üniversitede geçirilen süre değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının saptanmasında ise varyans analizi kullanılmıştır.

Yukarıda bahsedilen bu analizlerin gerçekleştirilmesi için ilk olarak analizlerin varsayımları sağlanmıştır. Parametrik testlerden olan t-testi ve tek yönlü varyans analizinin yapılabilmesi için sağlanması gereken varsayımlar; bağımsız değişkenlerin eşit aralık düzeyinde olup, bağımsız gruplara göre normal dağılım göstermeleri ve varyanslarının homojen olmasıdır (Büyüköztürk, 2014; Can, 2013). Bu kapsamda örgütsel gurura ilişkin analizler öncesinde gruplara göre normalliğin test edilmesi için çarpıklık ve basıklık katsayıları ve kutu-çubuk grafikleri incelenmiştir. İncelenen grupların çarpıklık ve basıklık katsayıları ±1 aralığında (Çokluk, vd., 2012) değişmekte olup ve gruplar bazında normallik sağlanmıştır. Sağlanamayan durumlarda bu analizlerin parametrik olmayan karşılıkları olan Kruskall Wallis Testi ve Mann Whitney U kullanılmıştır. Ayrıca yapılan tüm fark analizlerinde Levene testi ile varyansların homojenliği incelenmiştir. Grupların homojen dağılıp dağılmama durumuna göre ilgili analizler yapılmıştır ($p>.05$).

Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Gurur ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre T- Testi Sonuçları

Bileşenler	Gruplar	*N*	$\bar{X}$	*ss*	*sd*	*t*	*p*	Anlamlı Fark
Fark Yaratma	Kadın	208	61.70	12.46	393	.62	.54	-
	Erkek	187	60.96	11.12				
Övünç Duyma	Kadın	208	28.55	4.67	393	1.46	.14	-
	Erkek	187	27.88	4.45				
Tercih Edilme	Kadın	208	35.94	7.98	393	.21	.83	-
	Erkek	187	35.77	7.41				
Genel Örgütsel Gurur	Kadın	208	126.19	22.34	393	.75	.45	-
	Erkek	187	124.61	18.88				

Tablo 13 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre öğretim elemanlarının fark yaratma ($t_{(393)}$ =.62, p>.05), övünç duyma ($t_{(393)}$ =1.46, p>.05) ve tercih edilme ($t_{(393)}$ =.21, p>.05) bileşenlerinde kadın ve erkek öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Genel olarak örgütsel gururlarında da ($t_{(393)}$ =.75, p>.05) kadın ve erkek öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Benzer şekilde Brosi ve diğerlerinin (2018) bir Alman Üniversitesinde gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların örgütsel gururlarında cinsiyetlerinin belirleyici bir değişken olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca Blader ve Tyler (2009) Amerika'da uluslararası finans hizmeti sunan bir firmada görev yapan çalışanlar ile yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel gurur üzerinde bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Boezaman ve Ellemers'ın (2007) Hollanda'da gönüllü kuruluş çalışanlarıyla yaptığı çalışmada çalışanların cinsiyetlerinin örgütsel gururlarında belirleyici bir değişken olmadığı görülmüştür. Helm (2013), Kraemer ve Gouthier (2014), ArrendoTrapero ve diğerleri (2017) ve De Roeck ve diğerlerinin (2016) çalışmalarında da örgütsel gurur ile cinsiyet arasında bir ilişki görülmemiştir. Bu araştırmanın sonuçlarından farklı olarak Appleberg (2005) cinsiyet değişkeninin örgütsel gurur üzerinde potansiyel bir denetleyici olabileceğini belirtmektedir. Ancak çalışmada buna ilişkin bir bulgu yoktur. Bir öneri olarak sunulmaktadır. Tüm bulgular ışığında cinsiyet değişkeni açısından katılımcıların örgütsel gurura ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Unvan Değişkenine Göre Örgütsel Gurur ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşlerinin unvan değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskall Wallis Testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına Tablo 14'te yer verilmiştir.

Tablo 14'ten anlaşılacağı üzere unvan değişkeninde, öğretim elemanlarının örgütsel gururlarına ilişkin görüşlerinde fark yaratma ($X^2(3)$= .44, p> 0.05) bileşeninde ve genel örgütsel gururda ($X^2(3)$= 5.93, p> 0.05) anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Diğer taraftan övünç duyma ($X^2(3)$= 8.62, p< 0.05) ve tercih edilme bileşenlerinde ($X^2(3)$= 16.97, p <0.05) öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Farkın kaynağını incelemek için unvan grupları ikili kombinasyonlar halinde Mann Whitney U-testi ile incelenmiş ve farkın kaynaklandığı gruplar belirlenmiştir.

Tablo 14

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Unvana Göre Kruskall Wallis Testi Sonuçları

	Gruplar	*N*	*Sıra Ort.*	X^2	*sd*	*p*	Anlamlı Fark
Fark Yaratma	Prof. Dr.(1)	95	204.07	.44	3	.93	-
	Doç. Dr. (2)	56	199.19				
	Dr. Öğ. Üy. (3)	52	197.83				
	Arş. Gör (4)	192	194.70				
Övünç Duyma	Prof. Dr.(1)	95	210.82	8.62	3	.03	1-4, 2-4
	Doç. Dr. (2)	56	223.55				
	Dr. Öğ. Üy. (3)	52	208.78				
	Arş. Gör (4)	192	181.29				
Tercih Edilme	Prof. Dr.(1)	95	233.45	16.97	3	.01	1-4
	Doç. Dr. (2)	56	206.12				
	Dr. Öğ. Üy. (3)	52	206.03				
	Arş. Gör (4)	192	175.92				
Örgütsel Gurur	Prof. Dr.(1)	95	217.77	5.93	3	.11	-
	Doç. Dr. (2)	56	205.79				
	Dr. Öğ. Üy. (3)	52	203.46				
	Arş. Gör (4)	192	184.47				

Analiz sonuçlarına göre övünç duyma bileşeninde Profesör Doktor (S.O=210.82) unvanına sahip öğretim elemanlarının Araştırma Görevlisi (S.O=181.29) unvanına sahip öğretim elemanlarına göre üniversitelerinden daha fazla övünç duymaktadırlar. Ayrıca öğretim elemanlarından Doçent Doktorların (S.O=223.25) Araştırma Görevlilerine (S.O=181.29) kıyasla üniversitelerinden övünç duyma düzeyleri daha yüksektir. Benzer şekilde tercih edilme bileşeninde Profesör Doktor (S.O=233.45) unvanına sahip öğretim elemanlarının Araştırma Görevlisi (S.O= 175.92) unvanına sahip öğretim elemanlarına göre üniversitelerinin daha fazla tercih edildiğini düşünmektedirler. Doğrudan araştırma bulguları ile örtüşmemekle birlikte Brosi ve diğerlerinin (2018) üniversite çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmada örgütsel gurur ile ders veren öğretim elemanı olmak arasında düşük düzey pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Bahsedilen çalışmada üniversite personelleri; ders veren öğretim elemanları (Professors), araştırmacılar (scientific employees) ve idari personel (non-scientific employees) olarak gruplanmaktadır. Bu kapsamda öğretim elemanlarını kasteden Profesörler lehine çıkan sonuçlar bu çalışmanın bulguları ile örtüştüğü düşünülmektedir.

Üniversite Değişkenine Göre Örgütsel Gurur ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşlerinin çalışılan üniversite değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına Tablo 15'te yer verilmiştir.

Tablo 15

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Üniversiteye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Üniversite	N	$\overline{X}$	ss	*Kareler Toplamı*	*sd*	*Kareler Ort.*	*F*	*p*	Anlamlı fark
Fark Yaratma	Ankara	56	55.09	12.44	8167.89	3	2722.63	22.62	.00	1-2,1-4, 2-4,3-4
	Hacettepe	103	61.09	11.52	47066.19	391	120.37			
	Gazi	100	57.39	11.62	55234.09	394				
	ODTÜ	136	67.04	9.28						
Övünç Duyma	Ankara	56	29.12	4.36	127.49	3	42.50	2.04	.11	-
	Hacettepe	103	28.32	4.73	8128.88	391	20.79			
	Gazi	100	28.61	4.49	8256.38	394				
	ODTÜ	136	27.52	4.55						
Tercih Edilme	Ankara	56	34.41	8.73	862.81	3	287.61	4.99	.01	2-4, 3-4
	Hacettepe	103	35.01	7.54	22543.25	391	57.65			
	Gazi	100	34.79	7.89	23406.06	394				
	ODTÜ	136	37.88	6.86						
Örgütsel Gurur	Ankara	56	118.62	22.61	11541.16	3	3847.05	9.50	.00	1-4, 2-4, 3-4
	Hacettepe	103	124.43	20.77	158335.41	391	404.95			
	Gazi	100	120.79	21.39	169876.55	394				
	ODTÜ	136	132.44	17.41						

Tablo 15 incelendiğinde üniversite değişkeni açısından öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşleri fark yaratma ($F_{(3;391)} = 22.62$, $p<0.05$), tercih edilme ($F_{(3;391)} = 4.99$, $p<0.05$) ve genel örgütsel gururda ($F_{(3;391)} = 9.50$, $p<0.05$) anlamlı olarak farklılaşırken övünç duyma ($F_{(3;391)} = 2.04$, $p<0.05$) bileşeninde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Anlamlı farklılık çıkan gruplarda farkın kaynağını tespit edebilmek için

yapılan Dunnetts'C post hoc testine göre, fark yaratma bileşeninde ODTÜ'de görev yapan öğretim elemanları ($\bar{X}$=67.04), Ankara Üniversitesi ($\bar{X}$=55.09), Hacettepe Üniversitesi ($\bar{X}$=61.09), Gazi Üniversitesi ($\bar{X}$=57.39) öğretim elemanlarına kıyasla üniversitelerinin anlamlı olarak daha fazla fark yarattığını düşünmektedirler. İlave olarak fark yaratma bileşeninde Hacettepe Üniversitesi öğretim elemanları ($\bar{X}$=61.09), Ankara Üniversitesi öğretim elemanlarına ($\bar{X}$=55.09) göre anlamlı olarak daha fazla üniversitelerinin fark yarattığı görüşündedirler.

Anlamlı farklılığın görüldüğü bir diğer bileşen olan tercih edilme bileşeninde anlamlı farklılığın kaynağı Dunnetts'C post hoc testi ile incelenmiştir. Yapılan analize göre ODTÜ'de görev yapan öğretim elemanları ($\bar{X}$=37.88), Hacettepe Üniversitesi ($\bar{X}$=35.01), Gazi Üniversitesi ($\bar{X}$=34.79) öğretim elemanlarına kıyasla üniversitelerinin anlamlı olarak daha fazla tercih edildiği görüşündedirler.

Öğretim elemanlarının görüşlerine göre genel örgütsel gururlarının da üniversite değişkenine göre anlamlı farklılaştığı görülmüştür. Anlamlı farklılık çıkan diğer bileşenlerle benzer şekilde ODTÜ'de görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{X}$=132.44), Ankara Üniversitesi ($\bar{X}$=118.62), Hacettepe Üniversitesi ($\bar{X}$=124.43), Gazi Üniversitesi ($\bar{X}$=120.79) öğretim elemanlarına örgütsel gururlarının anlamlı olarak daha fazla olduğu görülmüştür. Bu bulgu fark yaratma değişkeninde olduğu gibi üniversitelerin başarı sıralamaları kapsamında değerlendirmek mümkündür. URAP'ın (2021c) yaptığı sıralamada bu dört üniversite kendi içerisinde Hacettepe Üniversitesi=760.54, ODTÜ=745.77, Ankara Üniversitesi=708.42 ve Gazi Üniversitesi=697.52 şeklinde sıralanmaktadır. Bu çalışmadan farklı olarak sıralamada Hacettepe Üniversite'sinin öne çıkmasında bu çalışmanın örnekleminde yer almayan Tıp Fakültesinin belirleyici olduğu düşünülmektedir. Ancak ODTÜ'nün ikinci, Ankara Üniversitesi'nin üçüncü, Gazi Üniversitesi'nin ise dördüncü sırada yer alması bu çalışmayı desteklemektedir. Diğer bir ifade ile üniversitelerin başarı sıralamalarındaki konumunun öğretim elemanlarının sahip olduğu örgütsel gururları ile paralel olması olağandır. Çünkü örgütsel gurur elde edilen başarılardan duyulan haz olarak tanımlanmaktadır.

Fakülte Değişkenine Göre Örgütsel Gurur ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşlerinin fakülte değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Fakülteye Göre T- Testi Sonuçları

Bileşenler	Gruplar	*N*	$\bar{X}$	*ss*	*sd*	*t*	*p*	Anlamlı Fark
Fark Yaratma	Eğitim/Eğitim Bilimleri	189	62.67	11.88	393	2.12	.03	Var
	Mühendislik	206	60.15	11.71				
Övünç Duyma	Eğitim/Eğitim Bilimleri	189	28.34	4.79	393	.46	.65	-
	Mühendislik	206	28.13	4.37				
Tercih Edilme	Eğitim/Eğitim Bilimleri	189	36.15	7.78	393	.72	.47	-
	Mühendislik	206	35.59	7.64				
Genel Örgütsel Gurur	Eğitim/Eğitim Bilimleri	189	127.16	21.84	393	1.57	.12	-
	Mühendislik	206	123.87	19.65				

Tablo 16'dan görüleceği üzere fakülte değişkenine göre övünç duyma ($t_{(393)}$ =.46, p>.05) ve tercih edilme ($t_{(393)}$ =.72, p>.05) bileşenlerinde ve genel örgütsel gururda ($t_{(393)}$ =1.57, p>.05) öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak fark yaratma bileşeninde ($t_{(393)}$ =2.12, p<.05) anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi öğretim elemanları ($\bar{X}$=62.67) Mühendislik Fakültesi öğretim elemanlarına ($\bar{X}$=60.15) göre anlamlı olarak üniversitelerinin daha fazla fark yarattığını düşünmektedirler. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasında örneklemde yer alan üniversitelerin Eğitim /Eğitim Bilimleri Fakültelerinin alanlarında öncü olmalarından etkisi olduğu düşünülebilir.

Görev Yapılan Üniversitede Geçirilen Süre Değişkenine Göre Örgütsel Gurur ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşlerinin görev yapılan üniversitede geçirilen süre değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına Tablo 17'de yer verilmiştir.

Tablo 17

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Üniversitede Geçirilen Süreye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Üniversitede Geçirilen Süre	*N*	$\overline{X}$	*ss*	*Kareler Toplamı*	*sd*	*Kareler Ort.*	*F*	*p*	Anlamlı fark
Fark Yaratma	5 yıl ve daha az	141	64.06	11.71	1917.11 53316.98 55234.08	3 391 394	639.03 136.361	4.67	.00	1-2,1-3
	6-10 yıl	97	59.53	12.16						
	11-15 yıl	43	57.81	12.24						
	16 yıl ve üzeri	114	60.89	10.99						
Övünç Duyma	5 yıl ve daha az	141	28.58	4.73	217.50 8038.88 8256.38	3 391 394	72.50 20.56	3.53	.01	2-4
	6-10 yıl	97	27.17	4.45						
	11-15 yıl	43	27.46	4.55						
	16 yıl ve üzeri	114	28.99	4.34						
Tercih Edilme	5 yıl ve daha az	141	36.71	7.75	1038.77 22367.28 23406.06	3 391 394	346.26 57.21	6.05	.00	2-4, 3-4
	6-10 yıl	97	34.00	7.75						
	11-15 yıl	43	33.12	8.42						
	16 yıl ve üzeri	114	37.42	6.78						
Örgütsel Gurur	5 yıl ve daha az	141	129.35	20.83	6866.91 163009.66 169876.56	3 391 394	2288.97 416.91	5.49	.00	1-2 1-3
	6-10 yıl	97	120.70	20.86						
	11-15 yıl	43	118.39	21.82						
	16 yıl ve üzeri	114	127.31	18.92						

Tablo 17 incelendiğinde üniversite geçirilen süre değişkeni açısından öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşleri; fark yaratma ($F_{(3;391)} = 4.67$, $p<0.05$), övünç duyma ($F_{(3;391)} = 3.53$, $p<0.05$), tercih edilme ($F_{(3;391)} = 6.05$, $p<0.05$) ve genel örgütsel gururda ($F_{(3;391)} = 5.49$, $p<0.05$) anlamlı olarak farklılaşmıştır. Anlamlı farkın kaynağını tespit edebilmek için varyansın eşit dağıldığı yerlerde Scheffe post hoc testi, varyansın eşit dağılmadığı tercih edilme bileşeninde Dunnetts'C post hoc testine başvurulmuştur. Çalıştığı üniversitede geçirdiği süre beş yıl ve daha az olan öğretim elemanları ($\bar{X}$=67.04), 6-10 yıl ($\bar{X}$=55.09) ve 11-15 yıl ($\bar{X}$=61.09) kıdeme sahip öğretim

elemanlarına kıyasla üniversitelerinin anlamlı olarak daha fazla fark yarattığı düşünmektedirler. Övünç duyma bileşeninde ise çalıştığı üniversitede geçirdiği süre 16 yıl ve üzeri olan öğretim elemanları ($\bar{X}$=28.99), 6-10 yıl ($\bar{X}$=27.17) arası süreye sahip öğretim elemanlarına kıyasla üniversitelerinden anlamlı olarak daha fazla övünç duymaktadırlar.

Tercih edilme bileşeninde ise öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitede geçirdikleri geçirdiği süre 16 yıl ve üzeri olanlar ($\bar{X}$=37.42), 6-10 yıl arası olanlar ($\bar{X}$=34.00) ile 11-15 yıl arası olanlardan ($\bar{X}$=33.12), anlamlı olarak üniversitelerinin daha fazla tercih edildiğini düşünmektedirler. Genel olarak öğretim elemanlarının örgütsel gururları ele alındığında ise çalışılan üniversitede geçirilen süre 5 yıl ve daha az olanlar ($\bar{X}$=129.35); 6-10 yıl arası ($\bar{X}$=120.70) süre geçirmişler ve 11-15 yıl arası süre geçirmişlere ($\bar{X}$=118.39) kıyasla anlamlı olarak üniversitelerinden daha fazla gurur duymaktadırlar.

Genel olarak bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, öğretim elemanlarının fark yaratma bileşeninde 5 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretim elemanlarının anlamlı olarak daha fazla gurur duyduğu görülürken, övünç duyma ve tercih edilme bileşenlerinde 16 yıl ve üzeri görev süresine sahip öğretim elemanlarının daha fazla gurur duyduğu görülmüştür. Genel örgütsel gururlarında ise göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Kıdemi daha fazla olan öğretim elemanlarının genel örgütsel gururlarının görece daha düşük olması öğretim elemanın üniversitede olumsuz deneyimler yaşama olasığının daha fazla olmasından kaynaklandığını ifade etmek mümkündür. Blader ve Tyler'ın (2009) çalışmasında ise çalışanların örgütsel gururlarında örgütte geçirilen sürenin bir etkisi olmadığı görülmüştür. Brosi ve diğerlerinin (2018) üniversite çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmada ise örgütte geçirilen süre ile örgütsel gurur arasında düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Boezeman ve Ellemers'ın (2007) çalışmasında çalışanların örgütsel gururları ile örgütte geçirdikleri sürenin orta düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Helm'in (2013) çalışması da bu bulguyu destekler niteliktedir. Yazar çalışanların görev süresinin gururları ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmiştir. De Roeck ve diğerlerinin (2016) çalışmasında da örgütsel gurur ile örgütte geçirilen süre arasında düşük pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bütün bu bilgiler ışığında örgütte geçirilen sürenin çalışanların örgütsel gururlarında belirleyici olduğunu söylemek mümkündür.

Lisans Düzeyinde Mezun Olunan Üniversite Değişkenine Göre Örgütsel Gurur ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşlerinin lisans düzeyinde mezun olunan üniversite değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 18'de yer almaktadır.

Tablo 18

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Lisans Düzeyinde Mezun Olunan Üniversiteye Göre T- Testi Sonuçları

Bileşenler	Gruplar	*N*	$\bar{X}$	*Ss*	*sd*	*t*	*p*	Anlamlı Fark
Fark Yaratma	Mezun	233	62.89	11.79	393	2.33	.02	Var
	Mezun Değil	162	59.81	12.23				
Övünç Duyma	Mezun	233	28.78	4.50	393	2.57	.01	Var
	Mezun Değil	162	27.48	4.64				
Tercih Edilme	Mezun	233	36.89	7.07	393	3.17	.00	Var
	Mezun Değil	162	34.24	8.24				
Genel Örgütsel Gurur	Mezun	233	128.57	20.37	393	3.05	.00	Var
	Mezun Değil	162	121.53	21.52				

Tablo 16 incelendiğinde öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşlerinde fark yaratma ($t_{(393)}$ =2.33, p<.05), övünç duyma ($t_{(393)}$ =2.57, p<.05) ve tercih edilme ($t_{(393)}$ 3.17, p<.05) bileşenlerinin tamamında, çalıştığı üniversiteden lisans düzeyinde mezun olan öğretim elemanlarının lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Genel olarak öğretim elemanlarının örgütsel gururlarında da ($t_{(393)}$ =3.05, p<.05) çalıştığı üniversitenin lisans programlarından mezun olan öğretim elemanlarının lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile çalıştığı üniversiteden lisans eğitimini alan öğretim elemanlarının almayanlara kıyasla üniversitelerinden daha fazla gurur duyduklarını söylemek mümkündür. Benzer şekilde Rosovsky (1998) Harvard Üniversitesi'nin gerçek öğrencilerinin lisans düzeyindekiler olduğunu belirtmektedir. Amerikan sisteminde, kişinin hangi okullu sayılmasında lisans derecesini hangisinden aldığı belirleyici olduğunu belirten yazar, lisansüstü öğrencileri kuzenler veya uzak akrabalar olarak nitelendirmektedir. Bu durumun açığa çıkmasında lisansüstü öğrencilerin çok çeşitli olması ve lisans öğrenimleri sırasında farklı sosyal alışkanlıklar ile gelmesinin önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir. Bu ifadeler bu araştırmanın

bulgularını da destekler niteliktedir. Çalıştığı üniversiteden lisans derecesini alan öğretim elemanlarının üniversitenin değerleri ve sosyal yapısı ile yetişmesi nedeniyle farklı üniversitelerden lisans derecesini alan öğretim elemanlarına kıyasla daha fazla örgütsel gurura sahip olduklarını söylemek mümkündür. Ayrıca öğretim elemanlarının lisans eğitimlerinin örgütsel gururları üzerinde belirleyici olmasında üniversiteye aidiyetlerinin ve bağlılıklarının ön plana çıktığı düşünülmektedir. Nitekim Zhou, Luo ve Li-Ping Tang (2018) yaptıkları çalışmada örgütsel gururun duygusal bağlılıkla ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Lisansüstü Düzeyde Mezun Olunan Üniversite Değişkenine Göre Örgütsel Gurur ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşlerinin lisansüstü düzeyde mezun olunan üniversite değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Analizler öğretim elemanlarının yüksek lisans düzeyinde mezun olunan üniversite ve doktora düzeyinde mezun olunan üniversite verileri dikkate alınarak birbirinden ayrı olarak analizler gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ait sonuçlar Tablo 19'da yer almaktadır.

Tablo 19

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Lisansüstü Düzeyde Mezun Olunan Üniversiteye Göre T- Testi Sonuçları

	Bileşenler	Gruplar	*N*	$\bar{X}$	*Ss*	*sd*	*t*	*p*	Anlamlı Fark
Yüksek Lisans Düzeyinde Mezun Olunan Üniversite	Fark Yaratma	Mezun	252	61.76	11.91	393	.18	.86	-
		Mezun Değil	143	61.51	12.34				
	Övünç Duyma	Mezun	252	28.10	4.69	393	-.96	.34	-
		Mezun Değil	143	28.60	4.40				
	Tercih Edilme	Mezun	252	35.87	7.43	393	.11	.91	-
		Mezun Değil	143	35.77	8.09				
	Genel Örgütsel Gurur	Mezun	252	125.73	21.11	393	-.07	.95	-
		Mezun Değil	143	125.89	21.14				
Doktora Düzeyinde Mezun Olunan Üniversite	Fark Yaratma	Mezun	249	61.67	11.93	393	-.01	.99	-
		Mezun Değil	146	61.67	12.29				
	Övünç Duyma	Mezun	249	28.47	4.53	393	1.01	.27	-
		Mezun Değil	146	27.89	4.71				
	Tercih Edilme	Mezun	249	35.77	7.69	393	-.24	.81	-
		Mezun Değil	146	35.97	7.61				
	Örgütsel Gurur	Mezun	249	125.91	21.23	393	.15	.88	-
		Mezun Değil	146	125.55	20.89				

Tablo 19'da ilk olarak öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşlerinin yüksek lisans düzeyinde çalıştıkları üniversiteden mezun olup olmamalarına göre farklılaşma durumları incelenmiş ve fark yaratma ($t_{(393)} = .18$, $p > .05$), övünç duyma ($t_{(393)} = -.96$, $p > .05$), tercih edilme ($t_{(393)} = 1.01$, $p > .05$) ve genel örgütsel gururlarında ($t_{(393)} = -.07$, $p > .05$) anlamlı farklılık görülmemiştir. Benzer şekilde doktora düzeyinde de çalıştıkları üniversiteden mezun olup olmamaları fark yaratma ($t_{(393)} = -.01$, $p > .05$), övünç duyma ($t_{(393)} = 1.01$, $p > .05$), tercih edilme ($t_{(393)} = -.24$, $p > .05$) ve genel örgütsel gururlarında ($t_{(393)} = .15$, $p > .05$) anlamlı farklılık görülmemiştir.

Bir önceki başlıkta yer alan lisans mezuniyetine ilişkin bulgularla, lisansüstü mezuniyeti bulguları birlikte değerlendirildiğinde öğretim elemanların örgütsel gururlarında lisans eğitimini çalıştıkları üniversitede almış olmalarının belirleyici olduğu görülmüştür.

Örgütsel Gurura İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumlar

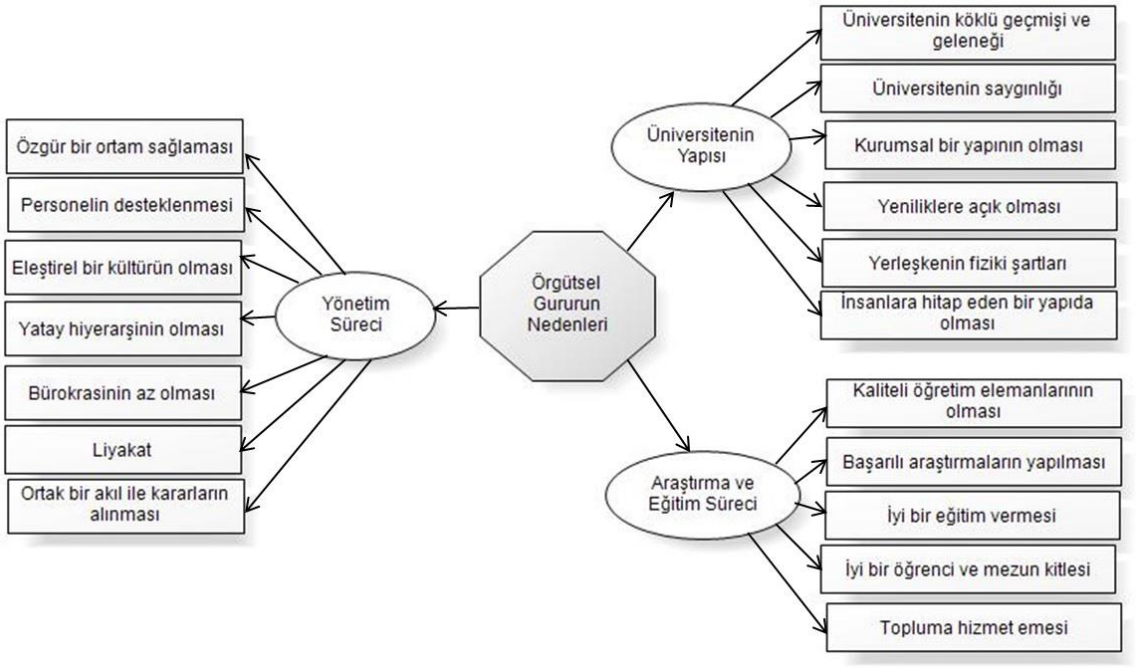
Bu başlık altında öğretim elemanlarıyla gerçekleştirilen görüşmelerin analizi sonucunda öğretim elemanlarının akademik hayatı tercih sebepleri, öğretim elemanlarının örgütsel gururları ve örgütsel gururlarının nedenlerine ilişkin bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

Öğretim Elemanlarının Üniversitelerine Yönelik Örgütsel Gururları ve Örgütsel Gururlarının Nedenleri. Öğretim elemanları ile gerçekleştiren görüşmelerde üniversiteleri ile gurur duyup duymadıkları sorulmuştur. Öğretim elemanlarının 18'i üniversiteleri ile gurur duyduğunu belirtirken ikisi gurur duymadığını ifade etmiştir. Öğretim elemanlarından K12 "Üniversiteyle gurur duyuyorum ama bu diğer üniversitelere üstünlük anlamında değil." şeklinde gurur duygusunu ifade etmektedir. Benzer şekilde K13 "Tabii ki duyuyorum ama hani puanla derseniz bu puanlama beş üzerinden beş değil ama tabii ki duyuyorum." gurur duyduğunu belirtmekte ancak gurur duymadığı alanlar, durumlar olduğunu ifade etmektedir. Diğer taraftan üniversitesi ile gurur duymadığını belirten K7'nin görüşleri aşağıda yer almaktadır.

> 5 yıl önce olsa… Gurur çok anlamlı bir kelime. 5 yıl önce olsa derdim tabi canım niye gurur duymayayım Türkiye'nin en önemli üniversitelerinden diye. Ama özellikle öğretim elemanlarında yaşadığımız kayıplardan sonra ne yazık ki duymuyorum. Bir de mezunlarımızın niteliğinin de eskisi gibi olmadığını

düşünüyorum. Yani bu şey değil, üniversite şimdi çok bileşenli bir yapı, yönetimi akademisyenleri idari personeli ve öğrencileri ile aslında bir bütün halinde. Bu bütünün parçalarına tek tek bakınca gurur çok iddialı bir sözcük oluyor. Onun ağırlığını hissetmiyorum üniversitede. Gurur duymuyorum maalesef.

Yapılan görüşmelerde öğretim elemanlarına üniversiteleri ile gurur duymaları ya da duymamalarının nedenleri sorulmuş ve elde edilen bulgular ışığında oluşturulan tema ve kategoriler Şekil 6'da sunulmuştur.



Şekil 6. Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gururun Nedenleri

Şekil 6 incelendiğinde örgütsel gururun nedenlerine ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin üniversitenin yapısına, araştırma eğitim sürecine ve yönetim sürecine yönelik temalar altında toplandığı görülmektedir. Temalar kendi içerisinde alt kategorilere ayrılmaktadır. Her bir tema kendi içerisinde aşağıda açıklanmıştır.

Üniversitenin Yapısı. Bu tema altında öğretim elemanlarının üniversitenin yapısıyla ilişkili olarak üniversiteden gurur duymasının nedenlerine ilişkin kategoriler yer almaktadır. Tablo 20'de bu kategoriler açıklanmaktadır.

Tablo 20

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gururlarının Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kategoriler	Görüşler	*f*
Üniversitenin Yapısı	Üniversitenin köklü bir tarihi ve geleneğinin olması	Burası 1926'da kurulmuş. Atatürk'ün bizim z11 laboratuvarında fotoğrafları var. Böyle köklü bir fakülte-K10	29
		Cumhuriyetin ilk üniversitesi olması-K17	
	Üniversitenin saygınlığı	Açıkçası ülke içinde ve yurtdışında bilinen ve prestiji olan birkaç üniversiteden biri olması benim için önemliydi.-K2	27
		Kamuoyuna yansımış olan markalaşmış. Türk toplumunda Hacettepe dendiği zaman saygın bir üniversite insanların aklına geliyor-K4	
		Özellikle yabancı ülkelere gittiğinizde ODTÜ'nün biliniyor olması da ayrıca gurur verici oluyor.-K19	
	Kurumsal bir yapının olması	Buradaki kurumsallaşma, işte örgüt kültürü kavramı ile birlikte –K13	13
		ODTÜ'de oturmuş bir idari yapı var. Bu prosedürel kısım çok iyi işliyor çoğunlukla. Gittiğinizde bir şeyin çözülmesi rahat oluyor. Bunlar ulusal boyuttaki olumlu algıyı oluşturan unsurlardan bir tanesi.-K19	
	Yeniliklere açık olması	Üniversitem yeniliklere açık. Bir gelişme olduğu zaman bunu buraya da getirelim. Burada da uygulayabilelim. Biz bunu nasıl yapabiliriz? Biz bunu neresinden tutabiliriz? –K14	9
	Yerleşkenin fiziki şartları	Yerleşke ve orman lojman vb. olanaklar-K12	6
		Üniversite kampüsümüzden bahsedebilirim. Küçük ama oldukça işlevsel bir kampüsümüz var. Küçük, küçük olduğu kadar da büyük bir dünyası var. Üniversitede en fazla sevdiğim şeylerden biri de kampüsümüzdür. Merkeze yakın olması, öğrencilere, bizlere dinlenme alanı var.-K18	
	İnsanlara hitap eden bir yapıda olması	Birçok insanın bizimle özdeş olmuş olması, Anadolu Üniversitesi olmuş olması-K9	5
Toplam			89

Üniversitenin Köklü Bir Tarihi ve Geleneği Olması. Tablo 20'de görüldüğü üzere öğretim elemanları en fazla üniversitelerinin köklü bir geçmişi olmasından gurur duyduklarını belirtmektedirler. Örneğin K15'in "Gerçekten çok köklü bir üniversite. Hem üniversite olarak hem eğitim fakültesi olarak. Kendi örfünün, geleneğinin olması çok güzel. İçerisinde bunları barındırıyor olmasını çok kıymetli buluyorum." şeklindeki görüşlerinden anlaşılacağı üzere üniversitenin köklü bir geçmişinin, geleneklerinin olması gurur duygusuna neden olmaktadır. Benzer şekilde K6 "Ankara Üniversitesi çok köklü bir üniversite. Eğitim bilimleri fakültesi alana ilk yön veren, en çok eğitimci yetiştiren fakülte. Hem cumhuriyetin ilk üniversitesi hem çok köklü bir üniversite, hem saygın bir üniversite." diyerek üniversitesinin sahip olduğu kurumsal geçmişten gurur

duyduğunu belirtmektedir. Diğer taraftan K7 ise üniversitenin köklü bir geçmişe sahip olması ile ilgili olarak farklı bir bakış açısı sunmaktadır:

> O çok övünülen, tarihsel geçmişe bakınca elbette ki bunu görebiliyoruz. Bir fark yaratma hali mevcut. Cumhuriyetin ilk üniversitesi, pek çok açıdan ilk fakülteye sahip olma, bunlar azımsanacak şeyler değil… Ama bugün baktığımız zaman bir fark yaratma noktasında bulunduğum üniversitenin öne çıktığını düşünmüyorum. Fark yaratacak bir şey görmüyorum…Sürekli bir geçmişle övünen, bugünü çok vasat, belki bu yüzden sürekli geçmişle övünüyorsunuz. Cumhuriyetin ilk üniversitesi ama bugün neredeyiz onu değerlendiren yok, üniversiteye karşı bugünkü duygu ve düşüncelerim çok iyi değil aslında, olumlu değilim yani.

Yukarıdaki ifadeden görüleceği üzere K7, üniversitesinin köklü geçmişi ile gurur duymakla birlikte üniversitesinin bugünkü durumunun geçmişine kıyasla iyi olmadığını belirtmektedir. Köklü geçmişe sığınarak üniversitenin bugünkü durumunun maskelendiğini belirtmektedir.

Üniversitenin köklü bir kuruluş olması öğretim elemanlarının hissettikleri örgütsel gururda oldukça öne çıkan bir kategori olmuştur. Benzer şekilde Brands'ın (2019) ünlü bir firmada mavi yakalı çalışanlarla yaptığı çalışmada çalışanlar bütün dünya tarafından bilinen, ürünlerini herkesin aldığı köklü bir firmada çalıştıklarından dolayı gurur duyduklarını belirtmişlerdir. Tüm bu bilgiler ışığında örgütün köklü yapısı örgütsel gurur üzerinde önemli bir role sahip olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bu köklü yapının örgütün saygınlığını da etkilediği görülmüştür.

Üniversitenin Saygın Oluşu. Üniversitenin saygın oluşu üniversitenin yapısı teması altında oldukça fazla görüş belirtilen kategorilerden bir diğeridir. Öğretim elemanları çalıştıkları üniversitelerin, toplumda bilinen ve itibarı olan bir üniversite olmasından gurur duyduklarını belirtmişlerdir. Örneğin K9 "Üniversitemle gurur duyuyorum. Bunun iki sebebi var. Birincisi marka değerinin olması." diyerek üniversitesinin sahip olduğu marka değerinin, üniversitesi ile gurur duymasını sağladığını belirtmiştir. Benzer durumu K19 "Herhangi bir yere gittiğinde bile karşı taraftan akademik camiadan olmayan insanlar arasında bile ODTÜ'nün marka değerinin olduğunu fark edebiliyorsun. Nerede çalışıyorsunuz dediğinde ODTÜ diye cevap verdiğinde insanların gıptayla baktığı bir durum oluyor ve bu da seni gururlandırıyor." şeklinde ifade etmektedir. Bu ifadenin Helm'in (2013) çalışmasının bulgularıyla örtüştüğü görülmüştür. Yazar kurum dışındaki insanların görüşlerinin, çalışanların örgütsel üyelikten duydukları gurur ile yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Üniversitenin saygınlığının örgütsel gurura neden olduğu ile ilgili görüşmelerde farklı örnekler verilmiştir. "Ulusal paranın arkasında okulunuzun resmi olması size bir yer getiriyor.-K1" ifadelerinde görüleceği üzere ulusal parada çalışılan üniversitenin bulunmasının, saygınlık sağladığı ve gurur kaynağı olduğu görülmektedir. K7'de benzer bir duruma vurgu yapmakta "Benim fakülteye girdiğim yıl, cumhurbaşkanı okuduğum fakülteden mezundu. Bu aslında muazzam bir prestij" şeklindeki görüşleriyle ülkenin yönetiminin en üst kademesinin kendi üniversitesi ve fakültesinden olmasının üniversitenin saygınlığını arttırdığını ve bununla gurur duyduğunu belirtmektedir. Nitekim Blader ve Tyler (2009) gururun, grubun genel değeri ve statüsünün bir değerlendirmesinden kaynaklandığını ve grup üyeliğinin değerlendirici bir çağrışımını içerdiğini belirtmektedir. Benzer şekilde Booms, Stam ve Barkema (2015) örgüt üyeleri örgütleriyle gurur duyduklarında, örgütlerini yüksek statüye sahip olarak kabul ettiklerini ve bu durumun benlik kavramlarına olumlu katkıda bulunduğunu belirtmektedirler. Brosi ve diğerleri (2018) ise örgütün olumlu dış itibarının örgütsel gururu yaratabileceğini belirtmektedir. Bu sonuçları destekler nitelikte Cable ve Turban'ın (2003) itibar ve örgütsel gurur arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında çalışanların örgütsel itibarlarının da örgütlerinden gurur duymasında önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kurumsal Bir Yapının Olması. Üniversitenin kurumsal bir yapısının oluşu öğretim elemanlarının örgütsel gururları üzerinde önemli etkisi olan bir diğer kategoridir. Öğretim elemanları üniversitelerinde oturmuş bir kurumsal sistemin oluşunun kendilerini gururlandırdığını belirtmektedirler. K14'ün bu kapsamdaki görüşlerine aşağıda yer verilmektedir.

> Disiplin. Oturmuş bir yapı var orada. Her şey çok düzenli. Evet bir sürü aksaklık oluyor. Bir sürü eksiklik oluyor ama eskiden gelen çok köklü olmanın verdiği bir şey var. Burada bir tecrübe var o nesilden nesile aktarılıyor. O yüzden o disiplini hissediyorsun…. Belli şeylerin oturması gerçekten zaman alıyor. Değişik aşamalardan geçmiş ama şimdi bütün o tecrübeler, yaşanan şeyler, sana bilgi olarak geliyor. Her şeyi o kadar güzel gözlemlemişler ve öğrenmişler ki sana da onu yaşatıyorlar. Hiçbir şey hazır gelmiyor.

K14'ün belirttiği gibi üniversite içerisinde oturmuş bir sistemin var oluşu üniversiteye olan bakışı etkilemektedir. İyi bir kurumsal yapı gurur duyulan unsurlardan biri olmuştur. K12'in "hala akılcı şekilde işletilmeye çalışılan bir sistem var, tüm

zorluklara karşın insanlar işlerini yapmaya çalışıyorlar, hala akademide olması gereken güçlü bir eleştirellik var, evrensel anlamda üniversite sıfatını hala hak ediyor" görüşleri de bu durumu destekler niteliktedir.

Yeniliklere Açık Olması. Öğretim elemanları yeniliklere açık olmayı üniversiteden beklemekte ve üniversitelerinin yeniliklere açık olduğunu düşünen öğretim elemanları üniversitelerinin bu özellikleri gurur duymaktadırlar. K14'ün "Üniversitem yeniliklere açık. Bir gelişme olduğu zaman bunu buraya da getirelim. Burada da uygulayabilelim. Biz bunu nasıl yapabiliriz? Biz bunu neresinden tutabiliriz" ifadelerinden görüleceği üzere üniversitenin yenilikleri bünyesine katma çabası, öğretim elemanlarında örgütsel gurura neden olmaktadır. Bazı katılımcılar ise üniversitelerinin yeniliklere kapalı olduğunu ve üniversitelerinin daha iyi bir konuma gelebilmesi için bu durumun değişmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu kapsamdaki katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

> Ancak çok gelenekçi bir üniversite ve kendini yenileme ya da güncelleme işini biraz geç yapıyor.-K17
>
> Ama dediğim gibi bir kibrimiz var. Biz en iyisini biliriz, biz köklü üniversiteyiz, bizim dediğimiz olur diyoruz ama altını dolduracak yeni gelişmelere adapte olamıyoruz. Ya da yenilikleri takip etmiyoruz. Giderek gerileyen bir ivmemiz eğrimiz olduğunu düşünüyorum. –K18
>
> Yani çok aşırı kemikleşmiş bir yapı, aşırı kemikleşmiş bir düşünce gelişimi var. O yüzden de tam istediğinizi yapamıyorsunuz. Yani hep bir böyle, şöyle fikir attığınız zaman "Aaa öyle mi" diye bir şey yok. "amaan biliyoruz, olmaz" gibi bir şey oluyor. Yani insanın böyle ruhunu yavaşlatıyor. Bir yapı var.-K11
>
> 35 yıl önce yeterliklerin üzerinden konuşmayı alışkanlık haline getirmiş ki, aslına bakarsan kendini hiç geliştirmiyor, yayın yapmıyor, dış dünya ile bir bağlantısı yok. Yani kapalı devre ya da çok sınırlı bir çevre içerisinde besleniyor veya performans göstergeleri açısından baktığımız zaman da beğenmediği bir "taşra üniversitesindeki" akademisyenden daha üretken değil. Ama kendini daha özel hissediyor nedense. Kendi bulunduğu yerden bakıp beğenmediği, Taşra Üniversitesi dediği üniversitelerde çok iyi araştırma nosyonuna sahip insanlar var. Becerilerini geliştiren, akademik işbirliklerine açık, akademik göstergeleri açısından güçlü insanlar var. Ancak ne yaparsa yapsın hayır diyor. Ona göre özgeçmişi zayıf bir yerden geliyor ve kendisini çok özel bir konuma koyuyor. Aslında öyle bir konum da değil, yani belgeler açısından baktığınız zaman o dönemin koşullarında iyi olabilir ama bunu sürdürememiş bence. Ya bunu göremiyor, ya da o derece körleşmiş bence bu konuda. Yani adam Hacettepe'li olduğu için kendisine daha yeterli sayıyor. –K8

Yukarıdaki ifadelerden görüleceği üzere üniversitenin sahip olduğu güçlü yanlara güvenerek yeniliklere kapalı olmasının önemli bir sorun olduğu vurgulanmaktadır. Nitekim Özdemir ve diğerlerinin (2019) çalışmasında girişimci üniversitelerin yeniliklerde öncü olması gerektiğini belirtmiş ve mevcuttaki üniversitelerin bu konuda başarılı olmadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca bu görüşlerde kibir vurgusu dikkat çekmektedir. Gururu kavramsal olarak inceleyen Tracy ve Robins (2004, 2007a, 2007b) bu kavramı otantik ve kibirli gurur olarak iki ayrı başlıkta incelemiştir. Yazarlar otantik gururun başarı odaklı olduğunu belirtirken, kibirli gururun narsizm ile ilişkili olduğunu vurgulayarak kişinin kendi kendini büyütmesi sonucunda ortaya çıkan çarpıtılmış kişisel görüşlerden oluştuğunu ifade etmişlerdir. K8 ve K18'in görüşlerindeki kibrin, Tracy ve Robins'in (2004,2007a, 2007b) kibirli gururu ile örtüştüğünü söylemek mümkündür.

Yerleşkenin Fiziki Şartları. Öğretim elemanlarının görüşleri incelendiğinde çalıştıkları üniversitelerin yerleşkelerinin örgütsel gururlarında rol aldığı görülmüştür. K16 bu konuda aşağıdaki şekilde görüş belirtmektedir.

> Bunun dışında pek çok üniversitenin sağlayamadığı sosyal imkanları var. İki ders arası boşluğunuzda spora gidebiliyorsunuz, yüzmeye gidebiliyorsunuz. İmkanlar ve kampüs açısında çok fazla şeyi var. ODTÜ'nün içinde başka bölümlerle, sanat aktiviteleriyle, topluluklarıyla kendinizi geliştirmenizi sağlayan çok fazla şey var. O yüzden içinde çalışması ve yaşaması çok kolay bir kampüs. Ve kültür. Pek çok üniversitede bunun sağlanmadığını biliyorum…Ulusal düzeyde ODTÜ'nün bu açıdan çok avantajlı olduğunu biliyorum. Bir kere kapısından girdiğiniz anda o büyüklüğü ile ayrı bir ilçeye girmiş gibi oluyorsunuz…Mesela benim daha önce çalıştığım yer çok küçük bir kampüstü. 5 tane bina vardı. Liseye gidiyormuş gibi hissediyordum.

K16'nın ifadelerinden görüleceği üzere içerisinde farklı olanakları ile büyük bir yerleşkenin öğretim elemanlarının örgütsel gururunu oldukça etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde K19'da "Gerçekten çok güzel bir kampüsü var. ODTÜ deyince aklıma kampüs ve oradaki yeşillik ve doğa şeklinde söyleyebilirim." diyerek bu görüşü desteklemektedir. Yerleşke konusunda ODTÜ öğretim elemanlarının görüşleri öne çıkmaktır. K13'ün "En basitinden birçok üniversitenin birçok tesisi varken bizim gazinin tesisi bile yok." görüşü ile bu durumu desteklemektedir. Diğer taraftan K18'in "Üniversite kampüsümüzden bahsedebilirim. Küçük ama oldukça işlevsel bir kampüsümüz var. Küçük, küçük olduğu kadar da büyük bir dünyası var. Üniversitede en fazla sevdiğim şeylerden biri de kampüsümüzdür. Merkeze yakın olması, dinlenme alanı olması önemli." ifadelerinden görüleceği üzere kimi zaman büyük bir yerleşkeye

sahip olunmasa da farklı özellikleri ile yerleşkelerin örgütsel gururda belirleyici olduğunu söylemek mümkündür.

İnsanlara Hitap Eden Bir Yapıda Olması. Bu kategori altında öğretim elemanları toplumun üniversitelerini kendilerine yakın görmelerinden gurur duyduklarını belirtmektedirler. Bu konudaki öğretim elemanlarının görüşleri aşağıda yer almaktadır.

> İnsanlara temas etme noktasında daha Anadolu Üniversitesi olduğu için. Çünkü benim Hocam ODTÜ'lü. Yüksek lisans doktoradaki Hocam da. Ben oradaki konsepti biliyorum. Bizim daha öğrenci odaklı olmamızdan dolayı. Ben Gazi'nin gurur duyduğum noktalarından birisinin bu olduğunu söyleyebilirim-K1

> Gazi Üniversitesi Anadolu'daki üniversitelerin lokomotifi gibidir. Anadolu'daki diğer üniversiteler direkt olarak bizim üniversite ile muhatap olup yardım ve destek alabiliyorlar. Bizim üniversite kanaat önderi, fikir önderi, sürücü bir lokomotif gibi abilik yapıyor. ODTÜ, İTÜ, Boğaziçi'nin de marka değeri var ama özellikle Anadolu'daki üniversiteler oradaki kişilerle diyaloga geçme konusunda çekingenlik hissediyorlar. Diğerlerinin marka değeri daha yüksek olduğu için onlara danışmaya çekiniyorlar.-K9

Yukarıdaki tüm kategoriler birlikte değerlendirildiğinde üniversitenin yapısına ilişkin unsurların öğretim elemanlarının örgütsel gururlarında önemli bir yere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Masterson (2016) örgütsel gururu *bir varlık olarak örgüt ile gurur duyma*, *üyeleri açısından örgüt ile gurur duyma* ve *kişinin üyeliği açısından örgüt ile gurur duyma* şeklinde üç başlık altında incelemiştir. Bu çalışmadaki üniversitenin yapısı temasını, daha çok "bir varlık olarak örgüt ile gurur duyma" kapsamında düşünmek mümkündür. Üniversitesinin köklü geçmişi, üniversitenin saygınlığı, üniversitenin kurumsallığı, üniversitenin yerleşkesinin koşulları, topluma hitap eden bir yapıda olması kategorilerinin tamamının üniversitenin varlığına yönelik gurur kaynaklarından olduğu ifade edilebilir.

Araştırma ve Eğitim. Örgütsel gururun nedenlerine ilişkin öğretim elemanların görüşleri incelendiğinde üniversitelerinin araştırma ve eğitim süreçlerindeki başarıları ile gurur duydukları görülmektedir. Bu kapsamda araştırma ve eğitim süreçlerine ilişkin kategoriler Tablo 21'de açıklanmaktadır.

Tablo 21

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gururlarının Nedenlerinden Araştırma ve Eğitim İlişkin Görüşleri

Temalar	Kategoriler	Görüşler	*f*
Araştırma ve Eğitim Süreci	Kaliteli öğretim elemanlarının olması	Akademik değerleri ve üretimi üstte tutan bir akademisyen grubuna sahip olması.-K2	21
		Bazı akademisyenlerimiz hala çok iyi her şeye rağmen. Bazı bölümler hala tek. –K7	
	Başarılı araştırmaların yapılması	Eğitim ve araştırma olarak Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu için-K3	21
		Bu kadar farklı bilim alanlarında veri üretiyor olması katkı sağlıyor olması açısından hem çok seviyorum hem çok saygı duyuyorum.-K6	
	İyi bir eğitim vermesi	Aynı zamanda eğitim sistemi de kaliteli.-K10	20
		Akılcı ve eleştirel eğitimi ve araştırmaya katkılarıyla fark yarattığını düşünüyorum -K12	
	İyi bir öğrenci ve mezun kitlesi	Lisans öğrencileri oraya belli bir puanın üzerinde geliyorlar ve bu puanın üzerinde olduklarının bilincindeler, dışarıda buna göre davranıyorlar ya da davranmak istiyorlar- K19	14
		İyi bir öğrenci, öğretim üyesi ve mezun kitlesi olması.-K2	
	Topluma hizmet etmesi	Kamusal parasız eğitime çok değer veren bir üniversite olması-K18	3
Toplam			81

Kaliteli Akademisyenlerin Olması. Tablo 21'de görüleceği üzere öğretim elemanları üniversite bünyesinde alanında öncü akademisyenlerle birlikte çalışıyor olmaktan gurur duyduklarını belirtmişlerdir. K17 "Alanında ilk öncü hocaların burada" ve K20 "Benim alanım açısından alandaki duayen hocaların hepsi hemen hemen Ankara Üniversitesi'nden mezun olmuşlar gidip başka yerlerde kurum, fakülte açmışlar. Ankara Üniversitesi dediğim gibi hep çok köklü hem de çok saygın bir üniversite." görüşlerinden anlaşılacağı üzere öğretim elemanları üniversitelerindeki akademisyenlerden gurur duymaktadırlar. Alanlarındaki akademisyenlerin diğer üniversitelerde ilgili bölümlerin kurulmasına da yetiştirdikleri insanlar ile katkı sunduklarını belirtmektedir. Bu gurur duygusunu K15 aşağıdaki şekilde belirtmektedir.

> Mesela kongrelere gittiğim zaman "Gerçekten sen oradan mısın" "Aaa nasıl yani o hocalarla mı çalışıyorsun?" dedikleri zaman mesela. Kendi içimizde biz bunu çok fark edemiyoruz. Hepimiz aynı olduğumuz, aynı ortamın içinde olduğumuz için belki yüzümüze yüzümüze vurmuyor. İçinde unutuyoruz. Ancak ben başka yere gittiğim zaman daha çok gurur duyduğumu hissediyorum. İnsanların " Ah ondan ders alsam." dediği hocalardan birçok ders almış olmak onun ya da senin ortamlara "benim asistanım" diye tanıştırması gibi noktalar gerçekten gurur verici oluyor. –K15

Yukarıdaki ifadelerden görüleceği üzere öğretim elemanlarının kaliteli akademisyenlerle birlikte çalışıyor olması onları gururlandırmaktadır. Benzer şekilde Katzenbach (2003) örgütsel gururun saygın meslektaşlarla iyi ve saygılı bir işbirliğine katkıda bulunacağını ve sonuç olarak daha iyi bir ekip performansı yaratacağını belirtmektedir.

İyi Bir Eğitim Vermesi. Öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının altında yatan nedenlerden bir diğeri ise verdikleri eğitimin kalitesidir. K2'nin "İyi bir eğitim verdiğimiz inancındayım. Tüm programlarımızın öğrencilere ciddi katma değer yarattığını düşünüyorum." ifadelerinden görüldüğü üzere verdikleri eğitim ile öğrencilerini iyi bir şekilde yetiştirdiklerini düşünmektedirler. K20 aldığı çalıştığı üniversitenin verdiği eğitim ile ilgili olarak aşağıdaki görüşleri belirtmektedir.

> Mesela doktorasını bitiren başka bir üniversitede çalışan bir arkadaşımla yürüttüğümüz bir proje var. Kendisi editör olarak kitap hazırlıyor. Bana da bir bölüm yazmamı teklif etmişti. Farklı üniversitelerden yazan yazarlar da var. Ankara Üniversitesi'nden olan kalitesini biraz daha belli ediyor diye dönüt verdi ki bende öyle olduğunu düşünüyorum. Mesela YÖK tez de tez okurken ya da işte diğer üniversitelerden arkadaşlarımla görüştüğümde lisansüstü eğitim yapan ya da halihazırda lisansüstünü bitirip çalışan Ankara Üniversitesi'nin onlara kıyasla daha fazla şey kattığını düşünüyorum. Akademik olarak eksiğimiz olsa da özellikle belli başlı hocalar sayesinde iyi yetiştiğimi düşünüyorum.

K20'nin ifadelerinden anlaşılacağı üzere kendisinin lisansüstü eğitiminin fark yarattığı ve bu durumun üniversitesi ile gurur duymasına neden olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca K6 "Yetiştirdiğimiz gençler belli bir kültür alarak mezun oluyor. Sadece derse girip çıkmak değil, onları kültürlemek. Çünkü çok genç geliyorlar, burada büyüyorlar. Onlara hem kişisel gelişim açısından hem alan gelişimi açısından çok katkı sağlıyoruz." ifadelerinden öğrencilerin akademik gelişmenin yanı sıra kişisel gelişimlerine de katkı sunulduğu anlaşılmaktadır. K10'da benzer şekilde "Öğrencilerin okulu bitirdikten sonraki KPSS'de ki başarısı olabilir, atanması olabilir ya da bir projesi çıkmış olabilir, mezun olduktan sonra ya da atandıktan sonra çok iyi bir öğretmen olabilir. Onu duyman sana çok büyük bir manevi haz veriyor." ifadeleri ile yetiştirdiği öğrencilerin başarılarını görmenin kendine büyük mutluluk verdiğini belirtmiştir. Brand'in (2019) çalışmasındaki "çalışanlar, müşterilerin sevincine katkıda bulunmaktan mutluluk duyar." bulgusu bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Çalışanlar verdikleri emeklerin karşılığının olmasından, insanlara fayda sağlayıp onları mutlu etmesinden gurur duymaktadırlar. Bu çalışmada da öğretim elemanları yetiştirdikleri öğrencilerin başarılarından gurur duyduklarını belirtmişlerdir.

Başarılı Araştırmaların Yapılması. Akademik anlamda iyi araştırmaların yapılmasının öğretim elemanlarının örgütsel gururları üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. K10'un bu konudaki görüleri aşağıda yer almaktadır.

> Bizim uzay teknolojileri ile sivil havacılık ile ilgili çalışmalarımız başladı. Sanayi ortaklığı projeleri bayağı var. Fen Fakültesi fizik bölümünde çok stratejik şeyler yapılıyor. Aselsan ile ortak, askeriye ile ortak ciddi ciddi projeler yapılıyor. Tıp Fakültesi zaten iyi bir konumda. Teknoparkımızın olması, teknoparkta bir sürü şirketin olması. Bence Gazi bayağı bir yol kat etti. Eskisi gibi değil. Ama bunun sınırı yok aslında.

Yukarıdaki ifadelerden görüleceği üzere K10 üniversitesinin başarılı araştırmalarının üniversiteyi daha iyi bir konuma taşıdığını belirtmekte ve bundan gurur duymaktadır. Diğer taraftan K2 ise "Genel olarak dünyadaki bilim çıktısına verdiğimiz katkı da yüksek değil. Bu da üniversiteye çekebildiğimiz kaliteli araştırmacı sayısı ve niteliği ile ilgili bir durum. Bunu da belirleyen ülkenin sosyo-ekonomik koşulları diye düşünüyorum." ifadeleri ile akademik katkının düşük olduğunu ve bunun nedeninin ülkenin sosyo- ekonomik koşullarına bağlı olarak kaliteli araştırmacıların azlığı olarak ifade etmektedir. Benzer şekilde K14'de başarılı araştırmaların gerçekleştirilebilmesinde olanak yetersizliklerine dikkat çekmektedir.

> Çünkü baktığın zaman hem ulusal hem de uluslararasında imkan kısıtlılıkları var. Beyin olarak olmayabilir, öğrenci sayısı olarak olmayabilir. Proje yazmada olmayabilir. Ama teknik olarak baktığında bir sürü eksiklik var ve bunu aşamıyoruz. Bizim uluslararası kurumlarla yarışma şansımız çok olmuyor. Başta eğitim sistemi buna çok izin vermiyor. Bizde araştırma eğitimin arasına sıkıştırılmış ve yapabiliyorsan yap gibi olan bir şey. Ama dışarıda baktığında eğitim ve araştırma birbirinden bağımsız. Kendisini sadece araştırmaya adayan ve kendini sadece eğitime adayan insanlar var. İkisini bir arada yapmaya çalıştığında bir yerden ister istemez kaybediyorsun. Ve teknolojiyi yakından takip edememek, ekonomik olarak onları yakalayamamak seni ister istemez uluslararası geride bırakıyor.-K14

K14, öğretim elemanlarının yoğun eğitim süreçleri arasında başarılı araştırmalar yapmasının zor olduğunu belirtmektedir. Katılımcı öğretim elemanlarının bu çalışmaları yapacak nitelikte olduğu vurgulamakla birlikte gerek iş yükü gerekse teknik eksiklikler nedeniyle bu araştırmaların yapılmasının zor olduğunu ifade etmektedir.

Yukarıdaki bulgulardan hareketle üniversitede başarılı araştırmaların yapılıyor olması öğretim elemanlarını gururlandırmaktadır. Nitekim Brand'in (2019) araştırmasında örgütsel gururun göstergelerin birinin örgütte elde edilen başarılar olduğu ifade edilmiştir.

İyi Bir Öğrenci ve Mezun Kitlesi. Üniversiteyi kazanan öğrencilerin başarı düzeylerinin yüksek oluşu ve mezunlarının iyi yerlerde istihdam edilişi öğretim elemanlarının örgütsel gururlarını arttırmaktadır. K1 bu durumu "İş hayatında Gazililer her yerde, ilçe bankasında bile bir Gazili bulabiliyorsunuz. Bir hastaneye gidiyorsunuz diş hekimi doktor… Büyük bir avantaj. Bir hoca olarak da gittiğinizde gurur duymanızı sağlıyor. Gazi'nin büyüklüğünün bu noktada böyle bir yansıması var." şeklinde ifade etmektedir. K4'ün öğrenci ve mezun kalitesine ilişkin görüşleri aşağıda yer almaktadır.

> Ben öncü olduğumuzu düşünüyorum. Hacettepe Üniversitesi'nin diğer üniversitelerle kıyaslandığında bir defa lisansüstü programlar çok yoğun benim kendi anabilim dalımda. Biz çok fazla miktarda doktor mezun ediyoruz. Doktor olan öğrencilerimizde Türkiye'nin değişik üniversitelerinde işe giriyorlar. Oradan da bakınca biz besliyormuşuz gibi geliyor diğer üniversiteleri. Özellikle lisansüstü eğitimdeki bu kurumsallaşmış yapı vs. Tabi bu bize gelen öğrencilerde nispeten daha seçilmiş. Çünkü koyduğumuz kriterler biraz nispeten daha yüksek ALES puanıdır, dil puanıdır ve yetiştirme süreçleri vs vs… buradan bakınca tabi diğer üniversiteler nezdinde biz daha bir ölçüymüşüz gibi, oraları besleyen bir yapı gibi geliyor.

K8'de K4 ile benzer şekilde "Eğitim Fakültesi lisans programlarına Türkiye'deki o alanda tercih yapmak isteyen en yüksek düzeyli, en başarılı öğrencilerin geldiği bir fakülte." Şeklindeki görüşleriyle iyi öğrencilerin fakülteyi tercih ettiğini ve bununla gurur duyduğunu ifade etmektedir. K9'da "Üniversitemle gurur duyuyorum…Gerek özelde gerekse kamuda lisans öğrencilerimiz mezun olduktan sonra tercih ediliyor. Bir marka değerimiz var." ifadeleriyle mezunlarının tercih edildiğini ve bu durumun prestij sağladığını belirtmektedir.

Topluma Hizmet Etmesi. Öğretim elemanları üniversitelerinde kamu yararına yönelik uygulamalardan gurur duyduklarını belirtmektedirler. Bu görüşlere aşağıda yer verilmiştir.

> İçeriden hem hocaların çok gayretli, istekli olduğunu biliyorum insan yetiştirmek açısından, hem de araştırma açısından alana yön vermek. Yani şöyle bilgiyi üretelim. Halka ya da paydaşlara sunalım. Onlar bundan yararlansınlar. Çoğunun para düşünmediğini, bu işi emek olarak yaptıklarını, severek yaptıklarını, motivasyonlarının o yönde olduğunu düşünüyorum.- K6

> Kamusal parasız eğitime çok değer veren bir üniversite olması-K18

Araştırma ve eğitim süreci temasında yer alan örgütsel gururun nedenlerini örgütsel gururun fark yaratma boyutu ile açıklamak mümkündür. Masterson (2016) fark

yaratma boyutunu örgütün iç paydaşların yanı sıra dış paydaşlar için önemli bir değer yaratması ve bununla duyulan gurur olarak açıklamaktadır. Nitekim bu tema altında üniversitenin başarılı araştırmalar yapması, iyi eğitim vermesi, iyi öğrenciler mezun etmesi ve topluma hizmet etmesi gibi üniversitenin fark yaratmasını özetler niteliktedir.

Üniversitede kaliteli öğretim elemanlarının olması ve üniversitenin iyi öğrencileri çekmesini Masterson'ın (2016) en iyi olma boyutu kapsamına almak mümkündür. En iyi olma boyutunda çalışanların örgütlerini rakiplerinden daha üstün görmeleri söz konusudur. Nitekim öğretim elemanları üniversitedeki meslektaşlarının alanlarında öne çıktıklarını ve en iyilerinden olduklarını düşünmekte ve bununla gurur duymaktadırlar. Ayrıca üniversiteye gelen öğrenci kitlesinin daha yüksek başarı puanları ile geliyor olması öğretim elemanlarının "en iyi olma" düşüncesini desteklemekte ve örgütsel gurura neden olmaktadır. Bu bulguların literatür tarafından desteklendiğini söylemek mümkündür.

Yönetim Süreçleri. Örgütsel gururun nedenlerine ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinde diğer bir tema yönetim süreçleridir. Bu temaya ilişkin kategoriler Tablo 22'de açıklanmaktadır.

Tablo 22

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gururlarının Nedenlerinden Yönetim Süreçlerine İlişkin Görüşleri

Temalar	Kategoriler	Görüşler	*f*
Yönetim Süreçleri	Özgür bir ortam sağlaması	Nispeten özgür çalışma ortamı-K12	20
		Özgürlüğe daha çok değer vermesi-K3	
	Personelin desteklenmesi	Bilimsel açıdan gelişim için akademisyenleri çok fazla desteklediğini düşünmüyorum.-K18	13
		Üniversitelerinde pek destek gördüğümüzü düşünmüyorum. Ben kendimi, kendimi derken de üniversitede çalışan bizleri kastediyorum, diğer kurumlarda çalışanlarla kıyasladığımda-K20	

(Devam ediyor)

Tablo 22 (Devam)

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gururlarının Nedenlerinden Yönetim Süreçlerine İlişkin Görüşleri

Temalar	Kategoriler	Görüşler	*f*
	Eleştirel bir kültürün olması	Hala akademide olması gereken güçlü bir eleştirellik var-K12	13
	Yatay hiyerarşinin olması	Bazen bunu öğrencilerde de hissediyorum. Fakültenin hala neden bir öğrenci bir öğretmen girişi olduğunu idrak edemeyenlerdenim. Bu ayrımı yapmamalıyız biz.-K15	7
		Bir yerde bir görüş bildireceksiniz. Gençler bir dursun. Yani ben doçent bilmem neyim baktığın zaman. Bunu aşmak lazım.-K11	
	Bürokrasinin az olması	Bu kâğıt evrak bürokrasi işlemleri bana hep angarya geldi. O zaman bile biz ODTÜ'de fakslıyorduk. Bizim üniversitemizde ama hep elle yapmak zorundasınız. Hep yüz yüze gitmek zorundasınız. Her şeye hocanın imzası gerekiyor.-K6	4
		Aslında Hacettepe'yi düşündüğüm zaman bürokrasi geliyor aklıma. Yani devlet dairelerine yakın buluyorum. Mesela bana çok ilginç gelmişti-K8	
	Liyakat	Kişilere göre görev verilmemesi, yetkinliğe göre görev dağılımının yapılması. Liyakatin daha iyi işlediği bir sistem-K10	3
	Ortak bir akıl ile kararların alınması	Üniversitenin içindeki kurullarla ortak bir akıl üretmeye çalışması, tepeden inme kararlarla yönetilmemesi diğer üniversitelerden ayırıyor diye düşünüyorum. Bu tabi son zamanlarda güçleşti. Bunun da farkındayım-K2	3
Toplam			63

Özgür Bir Ortam Sağlaması. Öğretim elemanları üniversite ortamının özgürlükçü bir yapıda olmasının örgütsel gururlarında belirleyici olduğunu ifade etmektedirler. Bu konudaki öğretim elemanlarının görüşlerine aşağıda yer verilmektedir.

> ODTÜ kendi içinde ayrı bir cumhuriyet gibi. Toplum normları ya da diğer siyasi baskılar gibi her görüşten her kılıktan insanın rahat edebildiği bir ortam var. Bu zaten hem öğrencisi olarak hem çalışanı olarak size inanılmaz huzur veren bir şey oluyor. Bu konuda hiçbir kaygının olmaması bizim ülkemizde çok büyük bir lüks. Keşke bu ülkede birkaç tane ODTÜ'müz olsaydı. -K16
>
> Özgürlük adına ne istiyorsam çalışabiliyorum. Kimse bana karışmıyor. Kendimi rahat hissediyorum, özgür hissediyorum, ki benim için son derece önemli. Çünkü akademik faaliyetlerin özgür bir ortamda yürütülmesi gerektiğini düşünen bir akademisyenim. Hacettepe denildiği zaman benim aklıma kendi çalıştığım alanda özgürce ifade edebileceğim, yerine getirebileceğim, değerli bir üniversite çağrışımı oluyor bende-K4

Tablo 22'den ve yukarıdaki ifadelerden de görüleceği üzere öğretim elemanlarının üniversitede görüşlerini özgürce ifade edebiliyor olması örgütleri ile gurur duymalarına neden olmaktadır. Benzer şekilde Aronson (1992) ve Cheney (1983) çalışanların "seslerini" rahatlıkla çıkarabilmesinin, görüşlerini ifade ederek örgüte etkili bir şekilde

katılabilmelerinin örgütsel gururlarını etkilediğini ifade etmektedirler (Akt. Tangirala ve Ramanujam, 2008). Kraemer ve Gouthier'in (2014) araştırmasında da özerkliğin örgütsel gurur üzerinde orta düzeyde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Özdemir ve diğerleri de çalışmalarında öğretim üyesi özerkliğinin sağlanmasının çok önemli olduğunu özerkliğin artırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Personelin Desteklenmesi. Üniversite tarafından destekleniyor olmanın öğretim elemanları tarafından örgütsel gururu etkilediği ifade edilmektedir. K14'ün "Destekliyor olması, yetiştirmek amaçlı olması, sadece kendisine değil bir sürü farklı üniversitede bir sürü şeyde yardımcı olmaya çalışıyor olması, eğitim veriyor, geliştirmeye çalışıyor olması bu tarz şeyleri ile gurur duyuyorum" bu durumu özetler niteliktedir. Diğer taraftan K17'nin "Kendimizi geliştirmemiz için çok şey bekleniyor çok nitelikli olmamız isteniyor ancak bu konuda hiçbir destek yok sadece bolca iş yükü var. Herkes her şeyi sırf yapıyor olmak için yapıyor. Yapılan çoğu şeyin içi boş." ifadesinden görüleceği üzere kendini geliştirme konusunda üniversite tarafından desteklenmemek üniversiteye karşı hissedilen gururu azaltmaktadır. Brands'in (2019) bulguları da bu kategoriyi desteklemektedir. Yazarın çalışmasında katılımcılar örgütlerinin kendilerinin kişisel gelişim ve ilerlemesine katkı sağlamasından, işe başladıkları günden daha iyi bir noktaya gelmeleri için çaba sarf etmesinden gurur duyduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca çalışanlar kendilerinin bir sayı olarak değil bir insan olarak görüldüğünü ve bu şekilde kendilerine değer verilmesinin örgütleriyle gurur duymalarını sağladığını belirtmişlerdir.

Eleştirel Bir Kültürün Olması. Öğretim elemanları üniversite ortamının eleştirel düşünceye açık olmasının örgütsel gururları üzerinde belirleyici olduğunu belirtmektedirler. K4 bu konudaki görüşleri aşağıda açıklamaktadır.

> ODTÜ tam anlamıyla benim kişiliğimi yansıtan bir üniversite ya da benim kişiliğim oradan beslendi. Muhalif bir yanı var ODTÜ'nün. Kabul etmiyor. Bende de var o, muhalif bir yanım var. ODTÜ'de bunu buldum ben. Ama Hacettepe son derece sistemle uyuşmuş, barışmış, konformist, suya sabuna dokunmayan, her şey olması gerektiği gibi yürüyen ama hiçbir şeye eleştiri barındırmayan bir üniversite. Ama ODTÜ öyle değil. ODTÜ bende bambaşka bir yerde.

K4 ile benzer şekilde K12 "Hala akademide olması gereken güçlü bir eleştirellik var" diyerek eleştirel kültürün üniversitede bulunması gerektiğini belirtmektedir.

Yatay Hiyerarşinin Olması. Öğretim elemanları örgütsel gurur algılarında üniversitede yatay hiyerarşinin bulunmasının önemli bir belirleyici olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle ast üst arasında baskın bir güç kurmanın örgütsel gururu olumsuz etkilediğini belirtmektedirler. Bu konudaki öğretim elemanlarının görüşleri aşağıda sunulmaktadır.

> Bir şekilde örtük bir güç hiyerarşisi kurma amacı var. Özellikle görece kıdemlilerin görece kıdemsizlere karşı böyle bir güç, böyle bir dayatması olduğunu düşünüyorum. Hâlbuki bunun yerine daha hoşgörülü daha ılımlı ben bir meslektaş yetiştiriyorum anlayışıyla davranmasını daha fazla isterdim. Ama maalesef ki özellikle kıdemlilerde ya da üst konumdaki akademisyenlerde ben patronum, ben ne dersem o olur mantığı söz konusu-K18.
> Hocalarımız eskiyi kıyaslayarak şikayet ediyor. Biz kendi hocalarımızın karşılarına çıkmaya korkardık diye. Benim de hala koktuğum, konuşmaya çekindiğim hocalar var. –K20

Bürokrasinin Az Olması. Öğretim elemanları üniversitenin bürokrasiye uzak olmasını ve bürokratik işlemlerin en alt seviyede olmasını üniversiteye daha uygun olduğunu düşünmektedirler. Bu kapsamda K8'in görüşü aşağıda yer almaktadır.

> Aslında Hacettepe'yi düşündüğüm zaman bürokrasi geliyor aklıma. Yani devlet dairelerine yakın buluyorum. Saat 5 mesela, saat 5'e geliyor. İçteki kapıyı koridorun girişinde orayı kilitleyip gidiyorlar mesela. O kadar garip geliyor ki bana devlet dairesi gibi. Servis kalkıyor gidiyor filan.

K8 ile benzer şekilde K15 "Derste oluyorsun mesela odada yoktun diyor. Herkes daha çok memur gibi masa başında çalıştığımızı düşünüyor. Ama akademi böyle bir şey değil. Ben derste olabilirim ben veri toplamaya gitmiş olabilirim." şeklinde bu durumu eleştirmektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak katı bürokratik yapının öğretim elemanlarının örgütsel gururları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu söylemek mümkündür. Bu bulgular Atkins (2017) çalışması ile örtüşmektedir. Atkins'in (2017) kamu ve kar amacı gütmeyen özel kuruluş yöneticileri ile yaptığı çalışmada her iki gruptaki yöneticilerin bürokrasi algılarının örgütsel gururunu azalttığı görülmüştür. Bununla birlikte bürokrasinin kamu yöneticilerinin örgütsel gurur üzerinde daha büyük düzeyde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Liyakat. Öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel gururu etkileyen önemli faktörlerden birisi, üniversitenin liyakate uygun hareket etmesidir. Bu kapsamda K14 ve K19'un görüşleri aşağıda yer almaktadır.

Mesela Hacettepe'de liyakat çok önemli. Hakikaten oraya birisi geliyorsa

> seçerken altını doldurman gerekiyor. Ciddi bir dosya istiyorlar. Eğer ki yeterli görmezlerse seni kesinlikle biraz daha çalışman lazım diyorlar. İşte o kendini geliştirme ve doldurma kısmı. Bence çok önemli bir üniversitede. Doktorasında ya da doktora sonrasında yurtdışında en az 6 ay çalışmamış birinin öğretim üyesi olma şansı yok. Diyor ki git başka bir disiplin öğren, gel. Ondan sonra biz burayı geliştirebilelim. Başka yerde ne yapılıyor onu da görelim.-K14
> ODTÜ'deki bir öğretim üyesinin öğretim üyeliğine kabul edilebilmesi için yurtdışı deneyimi gerekiyor. İki yıllık postdoc yapmış olmak, yüksek lisans ya da doktora eğitimini yurtdışında yapmış olması lazım ya da bir şekilde orada (scholar) olarak çalışmış olması lazım. Bunu yapmadığı sürece görev alamıyor. Bunun bir getirisi oluyor çünkü gidip oraya iki yıl çalıştığında farklı kültürel değerleri de kuruma getiriyorsunuz. Farklı ülkelerden, birimlerden ve ekollerden hocalar ile birlikte çalışıyorsunuz.-K19

K14 ve K19'un ifadelerinden anlaşılacağı üzere liyakat ilkesinin işletilmesi üniversiteler için oldukça önemli olup, öğretim elemanının üniversiteye olan algısını şekillendirmektedir. Uygulanan şartlar kendisi için zor olsa liyakat ilkesi yaşatıldığı için üniversitesinden gurur duymaktadır.

Ortak Bir Akıl ile Kararların Alınması. Örgütsel gurur üzerinde kararların ortak bir şekilde alınmasının etkili olduğu öğretim elemanları tarafından belirtilmektedir. Bu konuda K2 "Üniversitenin içindeki kurullarla ortak bir akıl üretmeye çalışması, tepeden inme kararlarla yönetilmemesi diğer üniversitelerden ayırıyor diye düşünüyorum. Bu tabi son zamanlarda güçleşti. Bunun da farkındayım." şeklinde görüş belirtmektedir. K11'in "Bir yerde bir görüş bildireceksiniz. Gençler bir dursun. Yani ben Doçentim baktığın zaman. Bunu aşmak lazım. Evet sen de söyle. Hatta Araştırma Görevlileri ile birlikte beraber yoğurulması gereken kararlar var. Ne yazık ki bunu bazen aşamıyorsunuz." şeklindeki ifadelerinden görüleceği üzere kararların ortak bir şekilde alınmaması öğretim elemanlarını rahatsız etmektedir.

Yönetim süreçleri temasında öğretim elemanlarının daha özgür bir çalışma ortamında, eleştirel bir kültür içerisinde, üniversite tarafından desteklenerek, katı ast üst ilişkilerinin ve bürokratik bir yapını olmadığı bir üniversitede daha fazla gurur duydukları görülmüştür. Nitekim Arnett ve diğerleri (2002) çalışanların yönetim hakkında pozitif bir algıya sahip olmalarının örgütleri ile daha fazla gurur duymalarına neden olduğunu belirtilmiştir. Ayrıca Altıntaş'ın (2006) belirttiği üzere kurum içindeki süreçlerin adil bir şekilde işlemesi ve kişilerin birbirleri ile olan ilişkilerinde olumlu tavırda olmaları, kişinin o örgütün üyesi olarak sahip olduğu gururu artırmaktadır.

Örgütsel Gurur ile İlgili Nitel ve Nicel Bulguların Değerlendirilmesi

Nicel bulgular incelendiğinde öğretim elemanlarının genel örgütsel gururlarının yüksek ($\bar{X}$=3.92) olduğu görülmektedir. Özellikle övünç duyma bileşeninde yer alan, üniversiteleri ile gurur duyduklarını ifade eden maddeler ölçek genelinde en yüksek ortalamalara sahiptir. Benzer şekilde nitel bulgularda öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu üniversiteleri ile gurur duyduklarını belirtmişlerdir. Genel çerçevede örgütsel gurura ilişkin nicel ve nitel bulguların tutarlı olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel gurur ölçeğinde en yüksek varyansa sahip fark yaratma bileşeni, üniversitenin gerek ulusal gerekse uluslararası alanda fark yaratması ve başarılı olması ile ilgili maddelerden oluşmaktadır. Bu bileşene ilişkin nicel bulgularda öğretim elemanları yüksek aritmetik ortalamaları ile üniversitelerinin fark yarattığını düşünmektedirler. Özellikle fark yaratma boyutundaki "Üniversitemin diğer üniversitelere göre daha başarılı öğrencileri çektiğini düşünüyorum" ve "Üniversitemin öğretim elemanlarının alanında öncü olduklarını düşünüyorum." gibi maddeler, görüşmelerde oldukça fazla görüş belirtilen kategorilerden olmuşlardır. Örneğin öğretim elemanları ile yapılan görüşmelerden elde edilen "kaliteli öğretim elemanlarının oluşu", "iyi bir eğitim vermesi", "iyi bir öğrenci ve mezun kitlesi" "başarılı araştırmaların yapılması" kategorilerinin ölçek maddesi karşılığı bulunmaktadır. Bu kategorilerde üniversiteleri ile ilgili olumsuz görüş belirtenler olmakla birlikte, öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu çalıştıkları üniversitelerini saygın ve köklü bulmakta ve fark yarattığını düşünmektedirler. Bu nedenlerle nicel ve nitel bulguların birbirini desteklediğini söylemek mümkündür.

Nicel bulgularda öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının lisans düzeyinde mezun oldukları üniversiteye göre anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Ancak nitel bulgularda öğretim elemanları, örgütsel gururları üzerinde çalıştıkları üniversitenin lisans programlarından mezun olma ile doğrudan ilişki kurmamaktadır. Öğretim elemanları lisans bu durumu daha çok kurumsal aidiyet ile ilişkilendirmektedirler.

Nicel bulgularda anlamlı farklılık görülen bir diğer değişken unvan değişkeni olmuştur. Fark yaratma bileşeninde bir fark görülmemekle birlikte övünç duyma ve tercih edilme bileşenlerinde Profesör Doktor ve Doçent Doktorların Araştırma Görevlilerinden daha yüksek düzeyde gurur duydukları görülmüştür. Nitel bulgularda ise unvanlara göre bir farklılık görülmemiştir. Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu

(*f*=17) üniversiteleri ile gurur duyduğunu belirtmekte, gurur duymayanlar arasında Doçent Doktor ve Araştırma Görevlisi yer almaktadır.

Üniversite değişkeni açısından nicel bulgularda ODTÜ lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Nitel bulgular bunu destekler niteliktedir. ODTÜ öğretim elemanlarının yanı sıra diğer üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları da ODTÜ'nün örgütsel gururu daha çok yaşadığını belirtmektedirler. Bu açıdan nicel ve nitel veriler birbirleri ile tutarlıdır. Ancak nitel bulgularda ODTÜ'lü öğretim elemanlarının yanı sıra diğer üniversitelerin öğretim elemanları da üniversiteleri ile gurur duyduklarını belirtmişlerdir.

Nicel bulgularda görev yapılan süre değişkeni anlamlı farklılığın gözlendiği bir diğer değişken olmuştur. Bileşenlerde daha çok daha kıdemsiz öğretim elemanlarının daha yoğun gurur yaşadıkları görülmüştür. Nitel bulgularda kıdemli öğretim elemanlarının da oldukça fazla gurur duygusuna sahip oldukları görülmekle birlikte, zaman içerisinde gerek üniversiteden kaynaklı gerekse farklı etkenlerden dolayı örgütsel gururlarında azalma yaşadığını belirten öğretim elemanları (K7, K8, K17, K20) bulunmaktadır. Bu nedenle nicel ve nitel verilerin birbirlerini doğruladığını söylemek mümkündür.

Kurumsal Aidiyete İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altıda araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin Kurumsal Aidiyet Ölçeği ve yarı yapılandırılmış görüşmelerle elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan nicel ve nitel bulgular, yorumları ile birlikte ilgili başlıklar altında sunulmuştur.

Kurumsal Aidiyete İlişkin Nicel Bulgular ve Yorumlar

Öğretim elemanlarının Kurumsal Aidiyet Ölçeği'nde yer alan maddelere vermiş oldukları yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve analiz sonuçları Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23

Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyet Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	$\bar{X}$	*ss*
Bileşen 1: Psikolojik Sahiplenme		
m6. Bu üniversitede severek çalışırım.	4.07	.95
m7. Üniversitemde kendimi evimde gibi hissederim.	3.90	1.09
m2. Çalıştığım üniversite ile güçlü bağlarım vardır.	3.78	1.12
m22. Bu üniversitede çalışmaktan dolayı huzurluyum.	3.79	1.13
m23. Kendimi üniversitemin bir parçası olarak hissederim.	3.76	1.15
m12. Bu üniversitenin bende özel bir yeri vardır.	3.94	1.16
m1.Çalıştığım üniversite benim için ailem gibidir.	3.47	1.20
m3. Üniversitemi benimmiş gibi hissediyorum.	3.32	1.32
m5. Üniversiteme karşı kendimi sorumlu hissederim.	4.20	.88
m4. Üniversitem için gerektiğinde fedakarlık yaparım.	3.97	1.01
m9. Üniversitemin geleceğini önemserim.	4.42	.73
m11. Emekli olduktan sonra da üniversiteme katkı sunmak için elimden geleni yaparım.	3.99	1.03
m8. İş arkadaşlarımın da üniversiteye sahip çıkmaları adına onları teşvik ederim.	3.64	1.14
m13. Üniversitemden bahsederken "biz" diye konuşurum.	3.77	1.16
Bileşen Ortalaması	3.86	
Bileşen 2: Özdeşleşme		
m18. Medyada üniversitem hakkında kötü bir haber çıksa bundan rahatsızlık duyarım.	4.15	.96
m17. Başkalarının üniversitem hakkındaki görüşleri benim için önemlidir.	3.62	1.06
m16. Üniversitem başkaları tarafından övüldüğünde bunu kendime yapılmış bir iltifat olarak algılarım.	3.44	1.17
m15. Üniversitemle ile ilgili olumsuz yorumlar duyduğumda üniversitemi savunmaya geçerim.	3.40	1.08
m14. Üniversitemin başarısını kendi başarım olarak görürüm.	3.32	1.19
m21. Üniversitemin amaçlarını kendi amaçlarım olarak görürüm.	3.37	1.12
Bileşen Ortalaması	3.55	
Bileşen 3.Algılanan İçsel Statü		
m35. Üniversitemde kendimi vazgeçilmez biri olarak hissederim.	2.19	1.14
m26. Üniversitemde kritik öneme sahip olduğumu düşünüyorum.	2.35	1.19
m25. Üniversitemde kilit bir rol oynadığımı düşünüyorum.	2.31	1.16
m36. Üniversitemden ayrılmak istesem, üniversitemin kalmam için beni ikna etmeye çalışacağına inanıyorum.	2.30	1.26
m30. Üniversitemde kendimi önemli görevlerin teklif edileceği biri olarak hissederim.	2.59	1.22
m34. Sosyal etkinliklere veya işle ilgili toplantılara katılmadığım zaman yokluğum fark edilir.	2.74	1.21
m28. Üniversitemin karar süreçlerine katılma olanağı sağlaması kendimi kurumdan biri olarak hissetmemi sağlıyor.	2.97	1.38
Bileşen Ortalaması	2.49	
Toplam	3.44	

Tablo 23 incelendiğinde öğretim elemanları psikolojik sahiplenme ($\bar{X}$=3.86) ve özdeşleşme ($\bar{X}$=3.55) bileşenlerine çok katılırken algılanan içsel statü ($\bar{X}$=2.49) bileşenine diğer bileşenlere kıyasla görece düşük olarak az katılmaktadırlar. Başka bir ifade ile öğretim elemanları algılanan içsel statülerine kıyasla üniversitelerini daha fazla düzeyde sahiplenmekte ve özdeşleşmektedirler. Psikolojik sahiplenme, özdeşleşme ve

algılanan içsel statü bileşenlerinin toplamından elde edilen genel kurumsal aidiyet puanlarına göre öğretim elemanlarının bu ifadelere çok katılması ($\bar{X}$=3.44) öğretim elemanlarının üniversitelerine aidiyet duyduklarını göstermektedir.

Psikolojik sahiplenme bileşeninde öğretim elemanlarının görece daha fazla katıldıkları ilk iki madde "Üniversitemin geleceğini önemserim." ($\bar{X}$=4.42) ve "Üniversiteme karşı kendimi sorumlu hissederim." ($\bar{X}$=4.20) maddeleri olup öğretim elemanları bu ifadelere tamamen katılmaktadırlar. Bahsedilen bileşende öğretim elemanlarının en az katıldıkları maddeler incelendiğinde, öğretim elemanları en az "Üniversitemi benimmiş gibi hissediyorum." ($\bar{X}$=3.32) maddesine orta katılırken, "Çalıştığım üniversite benim için ailem gibidir." ($\bar{X}$=3.47) maddesine çok katılmaktadırlar.

Psikolojik sahiplenme bileşenine ilişkin bu çalışmanın bulguları Derin'in (2018) öğretim elemanları ile gerçekleştirdiği çalışması ile örtüşmektedir. Bu çalışmada da öğretim elemanlarının çok düzeyinde ($\bar{X}$=3.88) kurumu sahiplendikleri görülmüştür. Benzer şekilde Md-Sidin, Sambasivan ve Muniandy (2009) yaptıkları çalışmada Malezya Üniversitelerindeki öğretim elemanlarının psikolojik sahiplenme düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 23'de görüldüğü üzere özdeşleşme bileşeninde öğretim elemanları en fazla olarak "Medyada üniversitem hakkında kötü bir haber çıksa bundan rahatsızlık duyarım." ($\bar{X}$=4.15) ve "Başkalarının üniversitem hakkındaki görüşleri benim için önemlidir." ($\bar{X}$=3.62) maddelerine çok katılmaktadırlar. Öğretim elemanlarının bu bileşende en az olarak "Üniversitemin başarısını kendi başarım olarak görürüm." ($\bar{X}$=3.32) ve "Üniversitemin amaçlarını kendi amaçlarım olarak görürüm." ($\bar{X}$=3.37) maddelerine orta düzeyde katılmaktadırlar.

Özdeşleşme bileşeninde yukarıdaki bulguları destekleyecek literatürde çalışmalar yer almaktadır. Eker'in (2014), bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 207 öğretim elemanı ile gerçekleştirdiği çalışmasında, öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin orta düzeyde ($\bar{X}$=3.33) olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Gün ve Turabik'in (2017) çalışmasında, öğretim elemanlarının özdeşleşmeleri orta düzeyde ($\bar{X}$=3.13) olduğu görülmüştür. Derin ve Tuna'nın (2017) çalışması da mevcut bulguları desteklemiş ve öğretim elemanlarının özdeşleşme düzeyleri çok ($\bar{X}$=3.44) düzeyinde bulunmuştur. Van Knippenberg ve Sleebos (2006) Hollanda Üniversitelerindeki öğretim elemanları ile gerçekleştirdiği çalışmasında öğretim elemanlarının özdeşleşmesini orta düzey ($\bar{X}$=2.97) olarak tespit edilmiştir. Bahsedilen

çalışmaların bulgularının bu çalışmanın sonuçlarını desteklediğini söylemek mümkündür. Üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının yüksek bir özdeşleşmeye sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Algılanan içsel statü bileşeni diğer bileşenlere kıyasla maddelerin aritmetik ortalamalarının düşük olduğu görülmektedir. Öğretim elemanları en fazla "Üniversitemin karar süreçlerine katılma olanağı sağlaması kendimi kurumdan biri olarak hissetmemi sağlıyor." ($\bar{X}$=2.97) ve "Sosyal etkinliklere veya işle ilgili toplantılara katılmadığım zaman yokluğum fark edilir." ($\bar{X}$=2.74) maddelerine orta düzeyde katılmaktadırlar. Öğretim elemanlarının en az katılım gösterdikleri maddeler ise "Üniversitemde kendimi vazgeçilmez biri olarak hissederim." ($\bar{X}$=2.19), "Üniversitemden ayrılmak istesem, üniversitemin kalmam için beni ikna etmeye çalışacağına inanıyorum." ($\bar{X}$=2.30) ifadeleri olmuştur. Öğretim elemanları bu maddelere az katılmaktadırlar. Diğer bir ifade ile öğretim elemanları üniversitelerinin kendilerinden kolaylıkla vazgeçebileceğine inanmaktadırlar. Çintay'ın (2018) araştırma görevlileri ile algılanan içsel statü üzerine yaptığı çalışmanın bulguları bu çalışmadan farklılaşmakta olup araştırma görevlilerinin algılanan içsel statüleri orta düzey ($\bar{X}$=3.81) olarak tespit edilmiştir.

Kurumsal Aidiyet Ölçeği genel olarak değerlendirildiğinde ise öğretim elemanları en fazla "Üniversitemin geleceğini önemserim." ($\bar{X}$=4.42) maddesine tamamen katılırken en az "Üniversitemde kendimi vazgeçilmez biri olarak hissederim." ($\bar{X}$=2.19) maddesine az katılmışlardır. Başka bir anlatımla öğretim elemanları, çalıştığı üniversitelerinin geleceğini oldukça önemserken, üniversitelerinin kendilerinin geleceğini çok fazla önemsediğini düşünmediklerini belirtmektedirler.

Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyetlerine İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, fakülte, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerinde mezun olunan üniversite değişkelerine göre anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının saptanmasında t-testi kullanılmıştır. Görev yapılan üniversite, unvan, görev yapılan üniversitede geçirilen süre değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının saptanmasında ise varyans analizi kullanılmıştır.

Bu analizlerin gerçekleştirilmesi için gerekli olan varsayımlar sağlanmıştır. Parametrik testlerden olan t-testi ve tek yönlü varyans analizinin yapılabilmesi için sağlanması gereken varsayımlar; bağımsız değişkenlerin eşit aralık düzeyinde olup, bağımsız gruplara göre normal dağılım göstermeleri ve varyanslarının homojen olması varsayımlarıdır (Büyüköztürk, 2014; Can, 2013). Bu kapsamda kurumsal aidiyete ilişkin analizler öncesinde gruplara göre normallik; çarpıklık ve basıklık katsayıları ve kutu-çubuk grafiği ile incelenmiştir. İncelenen grupların çarpıklık ve basıklık katsayıları ±1 aralığında (Çokluk vd., 2012) değişmekte olup ve gruplar bazında normallik sağlanmıştır. Sağlanamayan durumlarda bu analizlerin parametrik olmayan karşılıkları olan Kruskall Wallis Testi ve Mann Whitney U kullanılmıştır. Ayrıca yapılan tüm fark analizlerinde Levene testi ile varyansların homojenliği incelenmiştir. Grupların homojenliklerine göre ilgili analizler yapılmıştır (p>.05).

Cinsiyet Değişkenine Göre Kurumsal Aidiyet ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 24'te yer almaktadır.

Tablo 24

Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyete İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre T- Testi Sonuçları

Bileşenler	Gruplar	*N*	$\bar{X}$	*ss*	*sd*	*t*	*p*	Anlamlı Fark
Psikolojik Sahiplenme	Kadın	208	53.29	12.76	393	-1.33	.18	-
	Erkek	187	54.88	10.86				
Özdeşleşme	Kadın	208	21.41	5.27	393	.47	.64	-
	Erkek	187	21.16	5.25				
Algılanan İçsel Statü	Kadın	208	17.67	7.24	393	.60	.54	-
	Erkek	187	17.24	6.59				
Genel Kurumsal Aidiyet	Kadın	208	92.36	22.14	393	-.44	.66	-
	Erkek	187	93.28	19.11				

Tablo 24 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre öğretim elemanlarının psikolojik sahiplenme ($t_{(393)}$ =-1.33, p>.05), özdeşleşme ($t_{(393)}$ =.47, p>.05) ve algılanan içsel statü ($t_{(393)}$ =.60, p>.05) bileşenlerinde kadın ve erkek öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Genel olarak kurumsal

aidiyetlerinde de ($t_{(393)} = .44$, $p > .05$) kadın ve erkek öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Psikolojik sahiplenme bileşeninde öğretim elemanlarının görüşlerine göre cinsiyet değişkeninin fark yaratmadığı bulgusu literatür tarafından desteklenmektedir. Derin'in (2018) ve Akçin'in (2018) öğretim elemanları ile gerçekleştirdiği çalışmasında cinsiyet değişkeninin psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür.

Cinsiyet değişkeni açısından özdeşleşme bileşeninde literatürde benzer sonuçlar bulunmaktadır. Eker (2014), Gün ve Turabik (2017) ve Enli Kalmaz'ın (2018) öğretim elemanları ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında cinsiyet değişkeni öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmelerinde belirleyici olmamıştır. Ancak Derin ve Tuna'nın (2017) çalışmasında erkek öğretim elemanlarının kadın öğretim elemanlarına kıyasla daha fazla özdeşleştikleri görülürken, Saylam (2019) kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına kıyasla daha fazla özdeşleştikleri sonucuna ulaşmıştır. Riketta'nın (2005) meta analiz çalışmasında ise cinsiyet değişkeninin örgütsel özdeşleşme ile ilgili anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlardan yola çıkarak öğretim elemanlarının özdeşleşmelerinde cinsiyetin fark yaratan bir değişken olmadığını söylemek mümkündür.

Algılanan içsel statü bileşeninde de diğer bileşenler olduğu gibi cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Benzer şekilde Çakal'ın (2017) öğretim elemanlarının algılanan içsel statülerine ilişkin çalışmasında cinsiyet değişkeni öğretim elemanlarının algılanan içsel statülerinde fark yaratan bir değişken olmamıştır.

Unvan Değişkenine Göre Kurumsal Aidiyet ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin unvan değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına Tablo 25'te yer verilmiştir.

Tablo 25'ten anlaşılacağı üzere unvan değişkeninde psikolojik sahiplenme ($F_{(3;391)} = 22.62$, $p < 0.05$), özdeşleşme ($F_{(3;391)} = 22.62$, $p < 0.05$), algılanan içsel statü ($F_{(3;391)} = 22.62$, $p < 0.05$) ve genel kurumsal aidiyette ($F_{(3;391)} = 22.62$, $p < 0.05$) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Anlamlı farkın kaynağını tespit edebilmek için tüm gruplarda varyans eşit dağıldığı için Scheffe post hoc testine başvurulmuştur. İlk bileşen olan psikolojik sahiplenme bileşeninde öğretim elemanlarından Profesör Doktor unvanına

sahip olanların ($\bar{X}$=57.15) Araştırma Görevlilerine ($\bar{X}$=52.01) kıyasla çalıştığı üniversiteyi anlamlı olarak daha fazla sahiplendiği görülmektedir. Bu bulgu Akçin'in (2018) çalışması tarafından desteklenmektedir. Akçin'in (2018) öğretim elemanları ile gerçekleştirdiği çalışmasında Profesör Doktor unvanına sahip olanların, Doçent Doktor, Yardımcı Doçent Doktor, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi unvanlarına sahip olanlara kıyasla kurumlarını anlamlı olarak daha fazla sahiplendiği görülmüştür. Akademik unvanın yükselmesi psikolojik sahiplenme hissinin arttığını göstermektedir.

Tablo 25

Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyetlerine İlişkin Görüşlerinin Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Unvan	N	$\overline{X}$	Ss	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı fark
Psikolojik Sahiplenme	Prof. Dr.	95	57.15	10.41	1883.03 54014.86 55897.89	3 391 394	627.68 138.14	4.54	.00	1-4
	Doç. Dr.	56	54.00	11.88						
	Dr. Öğ. Üy.	52	55.88	13.16						
	Arş. Gör.	192	52.01	11.94						
Özdeşleşme	Prof. Dr.	95	22.97	4.68	581.557 10288.93 10870.49	3 391 394	193.85 26.31	7.37	.00	1-4
	Doç. Dr.	56	22.21	5.27						
	Dr. Öğ. Üy.	52	21.56	5.17						
	Arş. Gör.	192	20.12	5.28						
Algılanan İçsel Statü	Prof. Dr.	95	20.11	6.47	1681.92 17262.06 18943.987	3 391 394	560.64 44.148	12.67	.00	1-4, 2-4
	Doç. Dr.	56	19.73	6.35						
	Dr. Öğ. Üy.	52	17.38	7.39						
	Arş. Gör.	192	15.52	6.59						
Kurumsal Aidiyet	Prof. Dr.	95	100.23	18.30	11098.35 158406.28 169504.63	3 391 394	3699.45 405.13	9.13	.00	1-4
	Doç. Dr.	56	95.94	20.30						
	Dr. Öğ. Üy.	52	94.82	21.88						
	Arş. Gör.	192	87.65	20.44						

Psikolojik sahiplenme ile benzer şekilde özdeşleşme bileşeninde, Profesör Doktor unvanına sahip olanların ($\bar{X}$=22.97) Araştırma Görevlilerinden ($\bar{X}$=21.56) anlamlı olarak daha yüksek bir özdeşleşmeye sahip oldukları görülmüştür. Unvan değişkeninde özdeşleşme bileşeni bulgularının literatürde çeşitli çalışmalarla desteklendiği görülmüştür. Eker'in (2014) çalışmasında da Profesör Doktor unvanına sahip olan öğretim elemanlarının okutmanlara kıyasla üniversiteleri ile daha fazla özdeşleştikleri görülmüştür. Enli Kalmaz'ın (2018) çalışmasında araştırma görevlilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğer tüm unvanlardan daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Derin ve Tuna'nın (2017) çalışmasında da Doktor Öğretim Üyelerinin Araştırma Görevlilerine kıyasla daha fazla özdeşleştikleri görülmüştür. Ancak Gün ve Turabik (2017) çalışmasında öğretim elemanlarının özdeşleşmelerinin unvan değişkende anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Kısaca literatürde araştırma görevlilerinin örgütsel özdeşleşmesinin diğer unvanlara kıyasla daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum mesleğin başlangıcında olan Araştırma Görevlilerinin, çalışmaya başlamadan önce sahip olduğu örgüte yönelik beklentilerinin, örgüte katıldıktan sonra karşılanmaması sonucu yaşanan hayal kırıklığı şeklinde yorumlanabilir.

Algılanan içsel statü bileşeninde de Profesör Doktor unvanına sahip olanların ($\bar{X}$=20.12) Araştırma Görevlilerinden ($\bar{X}$=15.52) anlamlı olarak daha fazla algılanan içsel statüye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretim elemanlarından Doçent Doktorların ($\bar{X}$=15.52) Araştırma Görevlilerine kıyasla anlamlı olarak daha yüksek algılanan içsel statüye sahip oldukları tespit edilmiştir. Profesör ve Doçent unvanına sahip öğretim elemanlarının yönetim kurullarında görev yaparak üniversitenin kararlarına daha çok katılmaları ve birincil olarak üniversite ile ilgili durumlardan haberdar olmaları nedeniyle Araştırma Görevlilerinden daha fazla algılanan içsel statüye sahip olmalarını anlamak mümkündür. Diğer taraftan Çakal'ın (2017) çalışmasında öğretim elemanlarının algılanan içsel statülerinde unvana göre bir farklılık görülmemiştir. Kurumsal aidiyet genelinde ise bileşenlerdeki bulgulara benzer şekilde Profesör Doktorların ($\bar{X}$=100.23) Araştırma Görevlilerinden ($\bar{X}$=87.65) anlamlı olarak daha fazla üniversitelerine kendilerini ait hissetmektedirler.

Üniversite Değişkenine Göre Kurumsal Aidiyet ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşlerinin çalışılan

üniversite değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına Tablo 26'da yer verilmiştir.

Tablo 26

Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyete İlişkin Görüşlerinin Üniversiteye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Üniversite	*N*	$\overline{X}$	*ss*	*Kareler Toplamı*	*sd*	*Kareler Ort.*	*F*	*p*	Anlamlı fark
Psikolojik Sahiplenme	Ankara	56	52.83	12.81	1461.327 54436.567 55897.893	3 391 394	487.109 139.224	3.50	.01	2-4
	Hacettepe	103	51.74	12.61						
	Gazi	100	53.72	11.91						
	ODTÜ	136	56.51	10.59						
Özdeşleşme	Ankara	56	22.11	5.20	484.791 10385.695 10870.486	3 391 394	161.597 26.562	6.08	.00	3-4
	Hacettepe	103	21.22	5.41						
	Gazi	100	22.72	4.91						
	ODTÜ	136	19.56	5.11						
Algılanan İçsel Statü	Ankara	56	16.44	6.87	852.293 18091.685 18943.978	3 391 394	284.098 46.270	6.14	.00	3-4
	Hacettepe	103	17.96	7.33						
	Gazi	100	19.60	7.20						
	ODTÜ	136	15.94	6.01						
Kurumsal Aidiyet	Ankara	56	91.38	22.13	1541.536 167963.092 169504.628	3 391 394	284.098 46.270	1.19	.31	-
	Hacettepe	103	90.93	21.94						
	Gazi	100	96.04	21.90						
	ODTÜ	136	92.41	18.14						

Tablo 26 incelendiğinde üniversite değişkeni açısından öğretim elemanlarının psikolojik sahiplenme ($F_{(3;391)} = 3.50$, $p<0.05$), özdeşleşme ($F_{(3;391)} = 6.08$, $p<0.05$) ve algılanan içsel statü ($F_{(3;391)} = 6.14$, $p<0.05$) bileşenlerinde anlamlı fark olduğu görülmüştür. Genel olarak kurumsal aidiyetlerinde ($F_{(3;391)} = 1.19$, $p>0.05$) ise anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Anlamlı fark çıkan bileşenlerde farkın kaynağını tespit edebilmek için tüm gruplarda varyans eşit dağıldığı için Scheffe testine başvurulmuştur.

Psikolojik sahiplenme bileşeninde ODTÜ öğretim elemanlarının ($\bar{X}$=56.51) Hacettepe Üniversitesi'de ($\bar{X}$=51.74) görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla üniversitelerini anlamlı olarak daha fazla sahiplendiği görülmektedir. Özdeşleşme boyutunda ise Gazi Üniversitesi öğretim elemanları ($\bar{X}$=22.72) ODTÜ öğretim elemanlarına ($\bar{X}$=19.56) kıyasla üniversitelerine anlamlı olarak daha fazla özdeşleşmişlerdir. Benzer şekilde algılanan içsel statü bileşeninde Gazi Üniversitesi öğretim elemanları ($\bar{X}$=19.60) ODTÜ öğretim elemanlarına ($\bar{X}$=15.94) kıyasla anlamlı olarak daha fazla algılanan içsel statüye sahiptirler. Başka bir ifade ile Gazi Üniversitesi öğretim elemanları ODTÜ öğretim elemanlarına kıyasla kendilerini daha fazla üniversitelerinin "içinden biri" olarak görmektedirler.

Fakülte Değişkenine Göre Örgütsel Gurur ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin fakülte değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 27'de yer almaktadır.

Tablo 27

Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyetlerine İlişkin Görüşlerinin Fakülteye Göre T-Testi Sonuçları

Bileşenler	Gruplar	*N*	$\bar{X}$	*ss*	*sd*	*t*	*p*	Anlamlı Fark
Psikolojik Sahiplenme	Eğitim/Eğitim Bilimleri	189	53.67	12.57	393	-.58	.56	-
	Mühendislik	206	54.37	11.29				
Özdeşleşme	Eğitim/Eğitim Bilimleri	189	21.73	5.22	393	1.58	.12	-
	Mühendislik	206	20.89	5.26				
Algılanan İçsel Statü	Eğitim/Eğitim Bilimleri	189	18.33	7.34	393	2.36	.02	Var
	Mühendislik	206	16.68	6.46				
Genel Kurumsal Aidiyet	Eğitim/Eğitim Bilimleri	189	93.73	22.10	393	.85	.39	-
	Mühendislik	206	91.95	19.43				

Tablo 27'de görüldüğü üzere, fakülte değişkenine göre öğretim elemanlarının psikolojik sahiplenme ($t_{(393)}$ =-.58, p>.05), özdeşleşme ($t_{(393)}$ =1.58, p>.05) ve genel olarak kurumsal aidiyetlerinde de ($t_{(393)}$ =.85, p>.05) anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Eker'in (2014) farklı fakültelerden öğretim elemanları ile gerçekleştirdiği çalışmasında da eğitim fakültesi ve mühendislik fakültesi arasında anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. Bu çalışmadan farklı olarak yazarın çalışmasında Eğitim Fakültesi

öğretim elemanlarının özdeşleşme düzeyinin Yabancı Diller Yüksekokulu öğretim elemanlarından yüksek, Turizm Fakültesi öğretim elemanlarından ise düşük çıktığı görülmüştür.

Algılanan içsel statü bileşeninde ($t_{(393)}$ =2.36, p<.05) anlamlı farklılık görülmüş olup, Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi öğretim elemanlarının görüşleri ($\bar{X}$=18.33) Mühendislik Fakültesi öğretim elemanlarınkinden ($\bar{X}$=16.68) anlamlı olarak daha yüksektir. Diğer bir ifade ile Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesinde görev yapan öğretim elemanları Mühendislik Fakültesine göre daha yüksek içsel statüye sahiptirler.

Görev Yapılan Üniversitede Geçirilen Süre Değişkenine Göre Kurumsal Aidiyet ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin görev yapılan üniversitede geçirilen süre değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına Tablo 28'de yer verilmiştir.

Tablo 28

Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyete İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Üniversitede Geçirilen Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Geçirilen Süre	*N*	$\overline{X}$	*Ss*	*Kareler Toplamı*	*sd*	*Kareler Ort.*	*F*	*p*	Anlamlı fark
Psikolojik Sahiplenme	5 yıl ve daha az	141	54.23	12,40	2143.36	3	714.452	5.20	.00	2-4,3-4
	6-10 yıl	97	52.16	11.82	53754.54	391	137.480			
	11-15 yıl	43	49.77	12.85	55897.89	394				
	16 yıl ve üzeri	114	57.02	10.26						
Özdeşleşme	5 yıl ve daha az	141	20.92	5.37	521.06	3	173.687	6.56	.00	1-4,2-4,3-4
	6-10 yıl	97	20.63	5.42	10349.43	391	26.469			
	11-15 yıl	43	19.54	5.62	10870.49	394				
	16 yıl ve üzeri	114	22.98	4.37						
Algılanan İçsel Statü	5 yıl ve daha az	141	16.69	7.38	375.42	3	125.139	2.63	.05	-
	6-10 yıl	97	17.04	6.66	18568.56	391	47.490			
	11-15 yıl	43	16.98	7.12	18943.98	394				
	16 yıl ve üzeri	114	18.98	6.34						
Kurumsal Aidiyet	5 yıl ve daha az	141	91.83	21.60	7174.36	3	2391.454	5.76	.00	2-4,3-4,
	6-10 yıl	97	89.83	20.63	162330.27	391	415.167			
	11-15 yıl	43	86.28	22.47	169504.63	394				
	16 yıl ve üzeri	114	98.98	17.58						

Tablo 28'den görüldüğü üzere öğretim elemanlarının görev yaptığı üniversitede geçirdikleri süre değişkeninde psikolojik sahiplenme ($F_{(3;391)} = 5.20$, $p<0.05$), özdeşleşme ($F_{(3;391)} = 6.56$, $p<0.05$) bileşenlerinde ve genel olarak kurumsal aidiyetlerinde ($F_{(3;391)} = 5.76$, $p<0.05$) anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Anlamlı farkın kaynağını tespit edebilmek için Scheffe post hoc testine başvurulmuştur. Analiz sonuçlarına göre psikolojik sahiplenme bileşeninde öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitede geçirdikleri süre 16 yıl ve üzeri olanlar ($\bar{X}$=57.02), 6-10 yıl arası geçirenler ($\bar{X}$=52.16) ve 11-15 yıl arası geçirenlere ($\bar{X}$=49.77) kıyasla üniversitelerini anlamlı olarak daha fazla sahiplenmektedirler.

Özdeşleşme bileşeninde, çalıştıkları üniversitede 16 yıl ve üzeri süre geçiren öğretim elemanları ($\bar{X}$=22.98), 5 yıl ve daha az ($\bar{X}$=57.02), 6-10 yıl ($\bar{X}$=57.02), ve 11-15 yıl ($\bar{X}$=57.02) geçirenlere kıyasla anlamlı olarak üniversiteleri ile daha fazla özdeşleşmişlerdir. Diğer bir deyişle çalıştığı üniversitede daha fazla süre geçiren öğretim elemanları daha kısa süre geçiren gruplara kıyasla özdeşleşme düzeyleri yüksektir. Bu bulgu Mael ve Ashforth'ın (1992) çalışması ile örtüşmektedir. Yazarlar okulda geçirilen sürenin uzunluğu ile bireyin örgütsel özdeşleşmesi arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulmuşlardır. Diğer taraftan Gün ve Turabik (2017) ile Derin ve Tuna'nın (2017) çalışmalarında öğretim elemanlarının kurumlarında geçirdiği sürenin, örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığı görülmüştür. Riketta'nın (2005) yaptığı meta analiz çalışmasında ise örgütte geçirilen süre değişkeninin örgütsel özdeşleşme ile ilgili pozitif, orta düzey, anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle örgütte geçirilen süre özdeşleşme üzerinde belirleyici bir role sahiptir. Dutton ve diğerleri (1994) bu durumu sosyalleşme sürecine (Van Maanen, 1975; Feldman, 1976) bağlamaktadır. Bu teori, üyelerin örgütle teması ve katılımı arttıkça, algılanan örgütsel kimliğin çekiciliğinin güçlendiğini ön görmektedir. Bu nedenle, bir örgüt üyesinin kişisel kimliği, artan görev süresi ile giderek daha fazla örgüte bağlı hale geldiğinden; örgütsel olayları önemli ve anlamlı olarak pekiştirerek kimliklerini onaylamaları daha olasıdır (Appleberg, 2005).

Algılanan içsel statü bileşeninde ($F_{(3;391)} = 2.63$, $p<0.05$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Literatürde farklı bulgulara rastlanılmıştır. Çakal (2017) araştırmasında öğretim elemanların algılanan içsel statülerin kıdemin belirleyici olduğu tespit etmiştir. Çalışma bulgularına göre 16 yıl ve üstü kıdeme sahip çalışanların algılanan içsel statüleri en yüksek seviyede olup 0-2 yıl kıdeme sahip çalışanlarla bu algı benzerlik

göstermektedir. Diğer taraftan 6-10 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının algılanan içsel statülerinin en düşük seviyede olduğu belirtilmiştir.

Öğretim elemanlarının genel olarak kurumsal aidiyetleri, bulundukları üniversitede 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar ($\bar{X}$=98.98), 6-10 yıl arası ($\bar{X}$=89.83) ve 11-15 yıl arası ($\bar{X}$=86.28) olanlara kıyasla anlamlı olarak daha fazladır. Üniversitede uzun yıllar geçirmenin aidiyeti olumlu etkilediğini söylemek mümkündür. Bu durum nedenini Shaw, Delery ve Abdulla (2003); çalışanın işten ayrılma maliyetini değerlendirirken örgütteki kıdem ve kariyer gibi yatırımlarını dikkate aldığını ve bu yatırımların kaybedilmesini göze almadığını belirtmektedir. Bundan dolayı bağlılığı da yüksek seviyede olmaktadır.

Lisans Düzeyinde Mezun Olunan Üniversite Değişkenine Göre Kurumsal Aidiyet ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin lisans düzeyinde mezun olunan üniversite değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 29'da yer almaktadır.

Tablo 29

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Lisans Düzeyinde Mezun Olunan Üniversiteye Göre T- Testi Sonuçları

Bileşenler	Gruplar	*N*	$\bar{X}$	*ss*	*sd*	*t*	*p*	Anlamlı Fark
Psikolojik Sahiplenme	Mezun	233	56.82	11.34	393	5.10	.00	Var
	Mezun Değil	162	50.26	12.03				
Özdeşleşme	Mezun	233	22.14	5.04	393	2.79	.01	Var
	Mezun Değil	162	20.53	5.41				
Algılanan İçsel Statü	Mezun	233	17.77	7.33	393	.69	.49	-
	Mezun Değil	162	17.22	6.97				
Genel Kurumsal Aidiyet	Mezun	233	96.74	20.41	393	3.80	.00	Var
	Mezun Değil	162	88.02	21.11				

Tablo 29'da görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının görüşlerine göre psikolojik sahiplenme ($t_{(393)}$ =5.10, p<.05), özdeşleşme ($t_{(393)}$ =2.79, p<.05) bileşenlerinde ve genel olarak kurumsal aidiyetlerinde ($t_{(393)}$ =3.80, p<.05) lisans mezuniyeti çalıştığı

üniversiteden olan öğretim elemanlarının lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Lisans düzeyinde mezun olunan üniversite değişkeninde sadece algılanan içsel statü bileşeninde ($t_{(393)}$ =3.80, p>.05) anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Çakal (2017) öğretim elemanlarının algılanan içsel statülerine ilişkin çalışmasında, kurumların kendi üniversitelerinden mezun olan çalışanları ile diğer üniversitelerden mezun olan çalışanlar arasında algılanan içsel statüleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu kapsamda bu araştırmanın bulgularının desteklendiğini söylemek mümkündür.

Öğretim elemanlarının çalıştığı üniversiteden lisans eğitimlerini almış olmalarının kurumsal aidiyetlerini artırmasını akademik kendileşme (academic inbreeding) kapsamında değerlendirmek mümkündür. Akademik kendileşme, genel olarak akademik yaşamını, doktora eğitimini aldığı üniversitede devam eden öğretim elemanları için kullanılmasına karşın (Horta, Veloso ve Grediaga, 2010), lisans düzeyinde alınan eğitimi de bu kapsamda değerlendiren çalışmalar vardır (Eisenberg ve Wells, 2000; Smyth ve Mishra, 2013). Akademik kendileşme öğretim elemanları tarafından akademinin bir parçası gibi algılanmakla birlikte ve birçok akademik örgütte kendi mezununu işe almak sıra dışı veya problemli görülmemektedir. Bu çalışmada görüldüğü gibi kurum değerleri ile yetişerek oranın bir parçası olmak kurumsal aidiyeti ya da örgütsel gururu arttırmakla birlikte bu uygulama liyakatsiz uygulamalara, gelenekselleşmeye neden olup yeniliklere engel olabilmektedir (Kozikoğlu, 2016).

Lisansüstü Düzeyde Mezun Olunan Üniversite Değişkenine Göre Örgütsel Gurur ile İlgili Bulgular ve Yorumlar. Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin lisansüstü düzeyde mezun olunan üniversite değişkenine göre bileşenler ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. Analizler öğretim elemanlarının yüksek lisans düzeyinde mezun olunan üniversite ve doktora düzeyinde mezun olunan üniversite şeklinde birbirinden bağımsız olarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 30'da yer almaktadır.

Tablo 30'da ilk olarak öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin yüksek lisans düzeyinde çalıştıkları üniversiteden mezun olup olmamalarına göre farklılaşma durumları incelenmiş ve psikolojik sahiplenme (t (393) =1.24, p>.05), özdeşleşme (t (393) =-.53, p>.05), algılanan içsel statü (t (393) =-1.75, p>.05) ve genel örgütsel gururlarında (t (393) =-.02, p>.05) anlamlı farklılık

görülmemiştir. Benzer şekilde doktora düzeyinde de psikolojik sahiplenme (t (393) =-.01, p>.05), özdeşleşme (t (393) =1.28, p>.05), algılanan içsel statü (t (393) =.19, p>.05) ve genel örgütsel gururlarında (t (393) =.38, p>.05) anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 30

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurura İlişkin Görüşlerinin Lisansüstü Düzeyde Mezun Olunan Üniversiteye Göre T- Testi Sonuçları

	Bileşenler	Gruplar	N	X̄	ss	sd	t	p	Anlamlı Fark
Yüksek Lisans Düzeyinde Mezun Olunan Üniversite	Psikolojik Sahiplenme	Mezun	252	54.81	11.99	393	1.24	.21	-
		Mezun Değil	143	53.10	12.09				
	Özdeşleşme	Mezun	252	21.37	5.16	393	-.53	.59	-
		Mezun Değil	143	21.71	5.41				
	Algılanan İçsel Statü	Mezun	252	17.06	7.03	393	-1.75	.08	-
		Mezun Değil	143	18.50	7.44				
	Genel Kurumsal Aidiyet	Mezun	252	93.27	20.84	393	-.02	.97	-
		Mezun Değil	143	125.89	21.14				
Doktora Düzeyinde Mezun Olunan Üniversite	Psikolojik Sahiplenme	Mezun	249	54.22	11.87	393	-.01	.99	-
		Mezun Değil	146	54.23	12.38				
	Özdeşleşme	Mezun	249	21.77	5.14	393	1.28	.20	-
		Mezun Değil	146	21.01	5.41				
	Algılanan İçsel Statü	Mezun	249	17.61	7.22	393	.19	.85	-
		Mezun Değil	146	17.45	7.17				
	Genel Kurumsal Aidiyet	Mezun	249	93.60	21.18	393	.38	.85	-
		Mezun Değil	146	92.70	21.01				

Kurumsal Aidiyete İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumlar

Öğretim elemanları ile gerçekleştiren görüşmelerde üniversiteleri ile kendilerini ait hissedip hissetmedikleri sorulmuştur. Öğretim elemanlarının 13'ü üniversitelerine ait hissettiğini belirtirken yedisi ait hissetmediğini belirtmiştir. Öğretim elemanlarından ait hissettiğini belirtenlerin görüşü aşağıda yer almaktadır.

> Kendimi gerçekten Gazili hissediyorum. Gazi benim evim. Gazili olmak ayrıcalıktır'ı içimde hissetmişim o benim benliğime nüfuz etmiş yani. -K10

Aidiyetim yüksek. Mesela izinde bile buradayım. Çocuğu da alıp geliyorum.-K13

Yüksek aidiyet duygusu taşıyorum.-K5

Üniversitesine aidiyeti konusunda olumsuz görüş belirten öğretim elemanlarının bir kısmı bunun kurumundan ziyade aidiyet kavramını genel olarak sorunlu bulmasıyla ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Üniversitesine aidiyeti konusunda olumsuz görüş belirten öğretim elemanlarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

Ben kendimi Hacettepe'ye ait hissetmiyorum.-K4

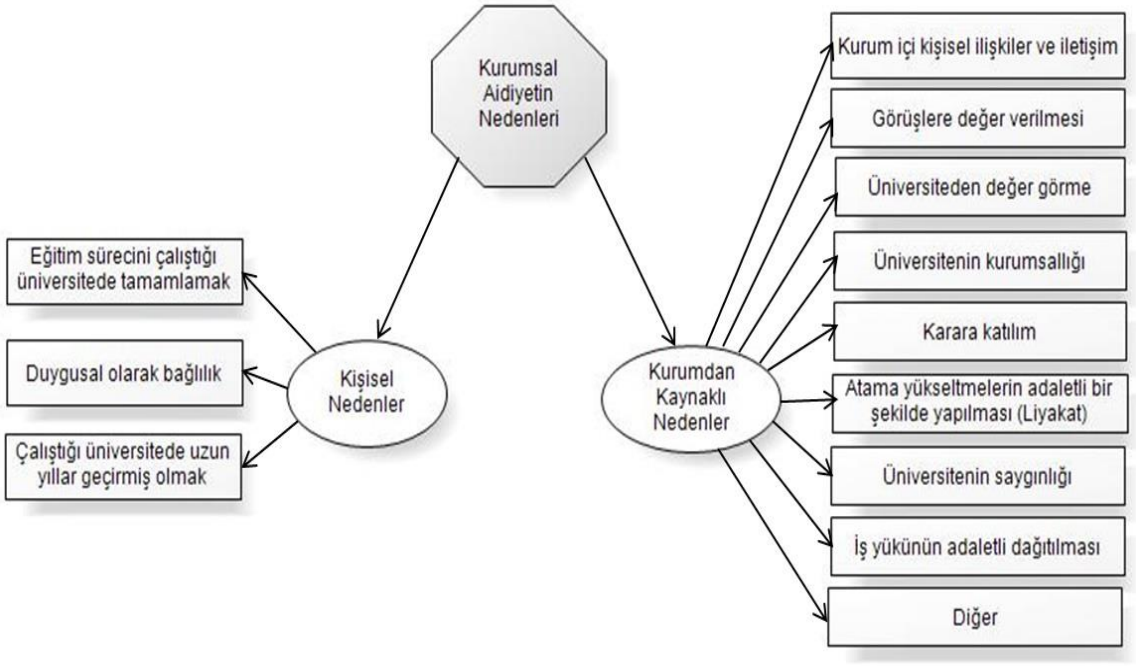
Aile gibi görmek tehlikeli bir yaklaşım, liyakatsizliğe yol açabilir. Maalesef insanlar aradaki dengeyi tutturmakta zorlanıyorlar. Aynı şekilde ev sahibi görmek gibi kavramlar da tehlikeli, belli grupların kurumun sahibiymiş gibi davranmalarına yol açıyor. Burada profesyonel bir ortamda belli değerler çerçevesinde iş yapıldığı unutulmamalı.-K2

Kökler meselesi beni hep çok rahatsız etmişti. Yani sadece kurumsal aidiyet meselesi değil memleket meselesi de öyle. Mesela insanların oradan bir ilişki kurmaya kalkması bana çok anlamsız geliyor. Kurumsal aidiyet sadece hikayenin 18. bölümü belki. Mesela kurumsal aidiyet adına yapılan pek çok anlamlı olmayan şey var bence mantıksız olan. Verimliliği/Üretkenliği olumsuz etkileyen şeyler var. İnsan ilişkilerinde hastalıklı ya da patolojik denilebilecek şeyler var. Bunları sadece aidiyet adına görmezden gelmek, sorun değilmiş gibi davranmak beni çok rahatsız eder mesela. Dolayısıyla aidiyet meselesi ile benim zaten hep sorunum olmuştur. Yani bir şeye ait olmak, bir kişiye ait olmak bir kuruma ait olmak. Çünkü burada ben yani belirli bir ölçüde aidiyet bağlılık, yani bunların önemli değerleri olduğunu düşünmekle birlikte, onun altına pek çok olmaması gereken şeyin sıkıştırıldığını ve maskelendiği düşünüyorum. Yani asıl sorun da orada başlıyor bence aidiyet meselesinde. Bir şeye ait sen sanki sorgulamamalısın. Geçmişte bu böyle yapılmış diye sen de kabul etmelisin. Yani işte kurum devam etsin diye sürdürmek zorundasın. Yani bunların hepsi teker teker bana çok saçma geliyor.-K7

Yukarıdaki ifadelerden görüleceği üzere üniversitesine ait olduğunu ya da olmadığını belirtenlerin yanı sıra bir kavram olarak aidiyet hakkında olumsuz görüş belirtenler olmuştur. Fazla aidiyetin aşırı sahiplenmeyi beraberinde getirebilceği, bu durumun kimi adaletsiz uygulamalara yol açabileceği ve üniversitenin üretkenliğini engelleyebileceğini belirtilmiştir. Bu görüşler ile benzer şekilde aşırı sahiplenmeyi Koçel (2020) örgütsel fanatiklik kapsamında değerlendirmektedir. Yazar bu kavramı herhangi bir kişi, kurum ya da fikire karşı aşırı derecede yüksek bir sevgi ve sempati beslemek olarak ifade etmektedir. Ayrıca yazar bu davranış sonucunda hoşgörülü olmayan, bağlı oldukları kişi, kurum ya da fikre yönelik herhangi bir eleştiriyi kaldıramayan, tahammülsüzlüğün en yüksek derecesi olarak radikal bir karakter kazanan ve karşı görüşlere karşı saldırganlaşabilen tehlikeli davranışların ortaya

çıkabileceğini belirtmektedir. Örgütsel fanatikliğin bir adım ötesinin ise örgütsel fedailik olduğu belirtilmektedir. Daha çok siyaset bilimi ve uluslararası ilişkiler alanlarında incelen bu konu olan örgütsel fedailik, örgütün üyesinin örgütün çıkarları uğruna kendini feda edebilmesini ifade etmektedir. Terör olaylarında görülen canlı bombalar örgütsel fedailiğin en tipik örneklerindendir (Koçel, 2020).

Gerçekleştirilen görüşmelerde öğretim elemanlarına üniversitelerine ait hissetmeleri ya da hissetmemelerinin nedenleri sorulmuş ve elde edilen bulgular ışığında oluşturulan tema ve kategoriler Şekil 7'de sunulmuştur.



Şekil 7. Kurumsal Aidiyetin Nedenleri

Şekil 7 incelendiğinde kurumsal aidiyetin nedenlerine ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin kuruma dayalı nedenler ve kişisel nedenler olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bu temalar altında ilgili kategoriler yer almaktadır. Kurumdan kaynaklı nedenler teması Tablo 31'de ve kişisel nedenler teması ise Tablo 32'de açıklanmıştır.

Kurumdan Kaynaklı Nedenler. Bu tema altında öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin kurumdan kaynaklı nedenlerle ilgili kategoriler yer almaktadır. Tablo 31'de bu kategoriler açıklanmaktadır.

Tablo 31

Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyetlerinin Kurumdan Kaynaklı Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	Görüşler	*f*
Kurumdan kaynaklı nedenler	Kurum içi kişisel ilişkiler ve iletişim	Bizim buradaki hem akademisyenler olsun hem idari personel olsun ilişkilerimizi gerçekten ileri düzeyde. Bu yüzden bir benimsenmişlik olabiliyor.-K13	23
		İki hocanın birbiri arasındaki çatışma sizi soğutabiliyor. Sen o çatışmanın içinde olsan da olmasan da böyle bir gerginlik niye var diyebiliyorsun –K18	
	Görüşlere değer verilmesi	Görüşlerimiz genellikle dikkate alnır; şüphesiz bir sınırı var. Yine de içinde bulunduğumuz bağlamda ve kısıtlarına rağmen görüşler ifade edilir ve belli ölçüde etkili olur.-K12	21
		Görüşlerimin dikkate alındığı, saygı gördüğüm bir kurum-K2	
	Üniversiteden değer görme	Geçen gün rektör bizzat beni telefonla aradı ve doğum günümü kutladı mesela. Ve bana "var mı bir sıkıntın? Var mı bir şikayet? İstediğin bir şey var mı?" dedi. Bir rektörün bunu demesi bizi memnun ediyor.-K10	17
		Bölüm içerisinde ve hocalarımızdan siz geçicisiniz tavrını hiç almadık. Aksine gitmeseniz hep böyle kalsanız denildik. Ne zaman bir şeye ihtiyacınız olsa, hocalarımız hep yanımızda, hep değerli,.-K16	
	Üniversitenin kurumsallığı	Kurumsallık-K2	11
		Türkiye'de belli başlı üniversiteler var markalaşmış. Bunlardan birisi: ODTÜ gibi, Boğaziçi gibi… Hacettepe'nin çağrışımı daha fazla insanlarda tıp fakültesi ile özdeş. Ama sonuçta onunda bir kurumsal bir şeyi var, kabul alanı var-K4	
	Karara katılım	Bu üniversitenin içinden biri olarak, üniversitede kararların çoğunlukla ortak bir akılla alınmaya çalışılması, alınacak kararların kurumda farklı seviyelerdeki kurullarca tartışılarak alınması üniversitemin beni en çok etkileyen kısmı.-K2	10
	Atama yükseltmelerin adaletli bir şekilde yapılması (Liyakat)	Hala akılcı veya liyakata dayanan bir yapı var- K12	10
		Mesela ölçekler geliyor. Yükseltilme ilkeleri adil mi diyor? 1 ile 5 arasında 3, ama benim aidiyet hep 10-K5	
	Üniversitenin saygınlığı	Bunun dışında Ankara Üniversitesi'nin toplumda bir saygınlığı var. İyi bir üniversite olmanın toplumda bir saygınlığı var. Bu açıdan mensubu olmak insanı mutlu ediyor.-K18	10
	İş yükünün adaletli dağıtılması	Bu üniversitede çalışan cezalandırılıyor. Sürekli size işler veriliyor ve kendinizi belli bir süre sonra akademisyen değil de memur gibi hissetmeye başlıyorsunuz.-K17	6
	Diğer	Kültürü büyük ölçüde paylaşmak. Kilit bir rol oynamıyorum. Kültürü yeniden üreten sıradan bir üyeyim. Öte yandan benim gibiler çokça olduğu için kültür devam ediyor.-K12	3
Toplam			111

Kurum İçi Kişisel İlişkiler ve İletişim. Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetleri üzerinde kişiler arası ilişki ve iletişimin oldukça önemli bir role sahip olduğu

çok fazla belirtilen görüşler arasındadır. Nitekim K14 bu durumu aşağıdaki şekilde belirtmektedir.

> Anabilim dalım açısından bizi gerçekten çocukları olarak gördüler bir çalışan olarak görmekten ziyade. Hastalığımızda sağlığımızda, deney yaparken, derslere devam ederken hep takip edip, yakından takip ederlerdi bu arada. Saatlere bakarlar, ne kadar çalışıyorsun, ne kadar çalışmıyorsun ona bakarlar ve sen bizim öğrencimizsin sen bizim kızımız gibisin. O yüzden ana bilim dalında ben oraya ait olduğumu hep hissettim.

K14 ile benzer şekilde K16;

> Ne zaman bunalsam mesela ne kadar sert görünse de A hocanın şurasına yattığımda içim rahatlar. Kolunun altına alır bir sarar bir sarmalar. Tamam zorlanıyorsun ama arkanda bir dağ olduğunu bilmek gibidir ya bu annende de aynısını hissedersin. O yüzden de şey olurum işle ilgili bir problemim olmasa bile anlattığımda dinleyeceklerini bilmek aidiyet duygusunun gerçekten içerisinde olan şeylerden.

ifadeleriyle kurumu ve diğer öğretim üyelerini ailesi gibi gördüğünü belirtmekte ve bu durumun aidiyetini pekiştirdiğini ifade etmektedir. K18 bu ilişkileri farklı bir açıdan değerlendirmiş ve "İletişim tarzı açısından insanların birbirine karşı saygılı bir üslubu var. Her ne kadar arkada ali cengiz oyunları, diplomatik olaylar dönse de en azından yüz yüze olunduğunda insanların birbirine karşı saygılı bir üslubu var." ifadeleriyle öğretim elemanlarının birbirlerine saygılı davrandıklarını ve bu durumun aidiyetini olumlu etkilediğini belirtmiştir. Ancak diğer taraftan bu saygılı üslubun yanı sıra kişisel çekişmelerin yaşandığını ve durumun kendisini rahatsız etiğini vurgulamıştır. Bu görüşe K17 de katılmış ve aşağıdaki şekilde bu durumun aidiyetini zedelediğini belirtmiştir.

> Herkes birbirinin kuyusunu kazıyor. Herkeste birinci olma hırsı var ve bu sebeple sürekli bir olayın içinde kendinizi buluyorsunuz. Kıskançlık çok fazla var akademisyenlikte. Belli bir süre sonra da bu kişilerin size zarar vermesini engellemek için sürekli kendinizi kollamaya başlıyorsunuz. Bu da çok yıpratıcı bir süreç çünkü kimseye güvenmemeye herkesin söylediği cümlenin arkasından anlam bulmaya çalışıyorsunuz.

Bu bulgularla benzer şekilde (Quinn, 2005) kişilerin kurumsal aidiyetlerinin düzeyinin kişinin örgütte etkili olduğu düşünülen kişilerle iletişim kurabilmesi ve örgütte tanıdığı arkadaşları, tanıdıkları ya da sosyal faaliyetler vasıtasıyla örgütle iletişim kurabilmesinin etkilendiğini belirtmektedir. Bu çalışmada da öğretim elemanları seviyeli, içten ve samimi ilişkilerin aidiyetlerini güçlendirdiğini belirtmişlerdir.

Görüşlere Değer Verilmesi. Öğretim elemanları görüşlerine değer verildiğinin hissetmenin aidiyetlerini olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Bu kapsamda K2 "Görüşlerimin dikkate alındığı, saygı gördüğüm bir kurum. Tüm kurullar çalışır. Öğretim üyelerinin görüşleri alınır, dikkate alınır. Bu eskiden gelen yıllar içinde oluşmuş bir iş yapma biçimi." şeklinde görüşünü ifade etmiştir. K2 ile benzer şekilde K6 "Bölümde de dekanlık nezdinde de bölümümüze hep soru sorulur. Bizim bölümümüzde de hep eşitlik söz konusudur. Herkesin fikri alınır. Çoğunluk ne ise ona göre karar verilir. Dekanlık açısından da hepimizin görüşüne değer veriliyor." diyerek görüşlere değer verildiğini belirtmiştir. Diğer taraftan K4 ise üniversitesinde görüşlerine başvurulmadığı ve bu durumun aidiyetini olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

> Böyle bir ortam yok. Bir şey oluyor da benim görüşümü soruyorlar da ben de söylüyorum gibi bir durum olmuyor. Kompartımanlara ayrılmış. Herkes kendi alanında duruyor. Krallar ve kraliçeler var. Kimse burnundan kıl aldırmıyor. Kimse kimseye bu anlamda danışıp sormuyor….Vallahi ben bu çalışmaları yaparken Hacettepe'ye değer katıyorum ama Hacettepe'nin bana bir şey kattığını pek düşünmüyorum. Bana bir şey sormuyor yani beni dikkate almıyor.

K4'ün ifadelerinden anlaşılacağı üzere bir öğretim elemanı olarak görüşlerine başvurulmaması kendini değersiz hissetmesine neden olmakta ve aidiyetini olumsuz etkilemektedir.

Üniversiteden Değer Görme. Öğretim elemanları görüş ve önerilerinin dikkate alınması ile paralel bir şekilde üniversiteden değer gördüklerini hissetmelerinin aidiyetleri üzerinde belirleyici olduğunu ifade etmektedirler. Bu konuyu K16 "Birde ODTÜ'deki hocalarımız asistanlarına yani eğittikleri öğrencilerine gerçekten çok değer vererek çalışıyorlar. Fikirlerine de çok değer veriyorlar. Çok saygı duyarak çalışıyorlar. Bunlar çalışma ortamındaki motivasyonu ve aidiyeti çok yükseltiyor." şeklinde açıklamaktadır. K17'de "Hayır hiç ev sahibi gibi görmüyorum. Çünkü o şekilde zaten davranılmıyor, ev sahibi hissedebilmeniz için sizi düşündüklerini, sizin gelişiminiz için çabaladıklarını görmeniz lazım." ifadeleriyle değer görmemesinin aidiyetini olumsuz etkilediğini belirtmektedir. K8 ise "Anabilim dalı toplantısı yapılıyor. Bir masada Hocalar oturuyor. Asistanlar kıyıda oturuyor, hocalarla aynı masada bile oturmayıp kıyıda bir yerlerde oturuyorlardı. Yani bu mesela çok garip gelmişti. Asistanlar orada servis elemanı gibi." görüşleri ile oturma düzeninin bile değer vermenin bir göstergesi olabileceğini ve bu durumun aidiyeti zedeleyeceğini düşünmektedir.

Literatürde de bu kategoriyi destekler bulgular yer almaktadır. Porteous (1976), kişilerin herhangi bir nesneyi sahiplenmelerinin aidiyet duygusuna neden olduğunu ve bu nedenle psikolojik sahiplenmenin kişilerin aidiyet duygularını karşılayabileceğini belirtmektedir. Örgütün bu aidiyet duygusunu meydana getirebilmesi için, çalışanlara ve çalışanların yaptıkları işlere değer vermesi, çalışanların mutluluğunu göz önünde bulundurarak bunu onlara hissettirmesi gerekmektedir (Akt. Ötken, 2015).

Üniversitenin Kurumsallığı. Öğretim elemanlarının üniversitelerinin kurumsal bir yapıda olmasının aidiyetlerini olumlu yönde etkilediğini belirtmektedirler. K19 " Onun dışında işlerin yürümesiyle alakalı şeyler vardı. Bakıyorsunuz orada oturmuş bir sistem var. … Çok açık bir şekilde oluşturulmuş, bunları yaparken örneğin cidden buradakiler çok güzel, ben bunları kapmam lazım, ben burada olmam lazım şeklinde hissettiriyor." şeklinde kurumsallığın aidiyetine olan etkisini açıklamaktadır. Diğer taraftan K10 ise

> Bir türlü kurumsallaşamayan bir yapısı var. Bir ODTÜ, Boğaziçi değil. Bence en önde gelen siyasi sebepler. Gazi üzerinde hep politik olarak bir güç var. Türkiye'de bütün üniversitelerde var. Gazi de bu daha yoğun sanki. Yani karşıdan ne tür bir şey gelirse gelsin onu tolere edip esnetebiliyor. ODTÜ'de bu yok yani. Tamamen farklı oldukları için. Gazi ılımlı davranmaya çalışıyor. Bunlar da kurumsal yapısını zedeleyen şeyler.

ifadeleriyle üniversitesinin politik yapı nedeniyle tam anlamıyla kurumsallaşmadığını ve bunun kendisini üzdüğünü belirtmektedir. Benzer şekilde K11 de "Bunda devlete çok yakın olmanın özerkliği yaşayamamanın etkisi var. Biz 45-50 kişilik kontenjan istiyoruz çünkü başarı oranımız düşüyor. Devlet de diyor ki benim öğrencime kim bakacak. ODTÜ Hacettepe istemiyor hiç biri diyor. Bize 130 öğrenci gönderiyor. Yani bu da bizim başarımızı düşürüyor." şeklindeki ifadeleri ile bu durumdan rahatsız olduğunu belirtmektedir.

Karara katılım. Öğretim elemanları aidiyetleri üzerinde üniversite içinde kararların ortak alınması rolünün olduğunu belirtmektedirler. K2 "Bu üniversitenin içinden biri olarak, üniversitede kararların çoğunlukla ortak bir akılla alınmaya çalışılması, alınacak kararların kurumda farklı seviyelerdeki kurullarca tartışılarak alınması üniversitemin beni en çok etkileyen kısmı." şeklindeki ifadesiyle ortak karar alınmasının kendisinin önemsediğini ve aidiyetini etkilediğini belirtmektedir. Nitekim K7'nin "Demokratik katılım eksik olduğu için parçası olarak görme konusunda da biraz

yetersiz hissediyorum kendimi. Yani tatmin edici değil." ifadelerinden anlaşılacağı üzere kararlara katılımın eksik oluşu aidiyetini olumsuz bir etkiye sahiptir. Literatürde de çalışanların karar verme sürecine katılmalarına izin vermenin kurumsal aidiyetin bir bileşeni olan psikolojik sahiplenmenin öncülleri arasında olduğunu kabul etmiştir (O'Driscoll, Pierce ve Coghlan, 2006; Pierce, O'Driscoll ve Coghlan, 2004). Benzer şekilde Md-Sidin, Sambasivan ve Muniandy (2009) dekanlar ve bölüm başkanlarının, öğretim elemanlarına yeterli özerklik sağlayarak ve karar alma süreçlerine katılmalarına izin vermelerinin, öğretim elemanlarının psikolojik sahiplenme duygularını geliştirebileceğini belirtmektedir. Ayrıca yazar bu gelişmiş duygunun, öğretim elemanlarının bağlılık, memnuniyet ve performans düzeylerine yansımasının kaçınılmaz olacağını vurgulamaktadır. Yaman ve Özdemir (2016) de üniversitelerde demokratik bir yönetim anlayışının kanunlara ihtiyaç duyulmadan da uygulanabileceğini belirtmektedirler. Özdemir (2020) karara katılımın alınan kararların uygulanmasında ve benimsenmesinde kilit öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Yazar üyelerini karar süreçlerinden dışlayan, kararları belli bir kesim ile alan örgütlerin, uygulamada sorunlar yaşayacağını, çalışanların aidiyet duygularının zayıflayacağını ve iletişimin güçleşeceğini belirtmektedir.

Atama Yükseltmelerin Adaletli Bir Şekilde Yapılması (Liyakat). Öğretim elemanları atama yükseltmelerde adaletin sağlanmamasının aidiyeti zedelediğini belirtmektedirler. Bu konudaki görüşler aşağıda yer almaktadır.

> Ait olmayanların bir kısmı metal yorgunluğu yaşayanlar. Bunlar çok uzun yıllardır kadro bekliyor. Bir bıkkınlık bitkinlik gelmiş. Her şeyi bırakmış. Doçentlik de olmuyor. Ben bu işlerin hiç birisi ile uğraşmak istemiyorum, ne akademisi ile uğraşmak istiyorum ne idaresi ile uğraşmak istiyorum diyor. Sadece 2 saat 4 saat bir laboratuvara giriyor ve böyle hayatını götürüyor. Bu insanlar görünmez. Okulda hayalet gibiler. Kimse ile diyalogları yok. Hocalar da artık onu o kadar kabullenmiş ki, artık ona ne bir görev veriliyor ne başka bir şey veriliyor. Çok uzun yıllar kadro bekleyip umduğunu bulamayan bir kesim var. –K10

> Yani hiç liyakatin olmadığını düşünüyorum. En büyük temel sorun bu bence. Ki bu toplumun her kurumuna işlemiş sirayet etmiş bir problem.-K20

Üniversitenin Saygınlığı. Üniversitenin saygınlığının öğretim elemanları için önemli olduğu ve aidiyetini etkilediği görülmektedir. Bu durumu K14 aşağıdaki şekilde özetlemektedir.

> Bence bir isim altında birleşmek insanları mutlu ediyor. Benim en azından gözlemlediğim, belirli unvanlara gelmiş insanlar onu kendi karakterleri ile birleştiriyorlar ve bunun çok önemli olduğunu düşünüyorlar. Mesela profesör olmak ve bunu belli üniversitelerde adı duyulmuş üniversitelerde sahip olmanın daha kıymetli olduğunu düşünüyorlar. Bu marka takıntısı gibi bir şey biraz. Hacettepe sanki bir markaymış da onun altında olmak seni bir araya getiriyormuş, seni bağlıyormuş gibi oluyor. Temelde çok mu birliktelikleri var hepsi bir arada bir şey yapıyor ondan mı bu kadar birbirlerine tutkunlar? Değil. Aynı ismin altında olmak, dediğim gibi aynı üniversitede çalışıyor olmak, o isme sahip olmak bir arada tutuyor diye düşünüyorum.

K14'ün ifadelerinden anlaşılacağı üzere saygınlığı olan bir üniversitede akademik kariyer yapmak oldukça önemlidir. Bu görüşü K4 "Türk toplumunda Hacettepe dendiği zaman saygın bir üniversite insanların aklına geliyor. Ben de öyle olduğunu düşünüyorum. Mesela bir ara Hacettepe'yi böleceklermiş dedikoduları çıktı. Bizim de adımız değişecekmiş. Dedim öyle olursa ben burada durmam. Çalışmam." ifadeleriyle desteklemektedir.

İş Yükünün Adaletli Dağıtılması. Öğretim elemanları var olan işlerin adaletli bir şekilde paylaştırılmamasının aidiyetlerini etkilediklerini belirtmektedirler. Bu durumu K17 "Bu üniversitede çalışan cezalandırılıyor. Sürekli size işler veriliyor ve kendinizi belli bir süre sonra akademisyen değil de memur gibi hissetmeye başlıyorsunuz." şeklinde açıklamaktadır. Benzer şekilde K18 de "Bu tür ayrımcılıklar ya da haksızlıklar yapmaları benim aidiyet duygumu zayıflatan etmenlerden birisi. Ve bir de işlerin adaletli bir şekilde dağıtılmayıp da bu yapar denilen kişilerde kalması." ifadeleriyle bu durumu desteklemektedir.

Kişisel Nedenler. Bu tema altında kurumsal aidiyetin kişisel nedenlerine ilişkin görüşlere yer verilmiştir. Kişisel nedenler; eğitim sürecini çalıştığı üniversitede tamamlamak, duygusal olarak bağlılık ve çalıştığı üniversitede uzun yıllar geçirmiş olmak kategorileri altında toplanmıştır. Kişisel nedenlere ilişkin nu kategoriler Tablo 32'de açıklanmaktadır.

Tablo 32

Öğretim Elemanlarının Kurumsal Aidiyetlerinin Kişisel Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	Görüşler	*f*
Kişisel Nedenler	Eğitim sürecini çalıştığı üniversitede tamamlamak	Okulun mezunu olmak-K3	17
		Lisansta diyorum ya tutku, birinci sınıftan itibaren siz artık Hacettepelisiniz. Dolayısıyla bu sürekli söylenen bir şey ve sana istesen de istemesen de o kimlik sana bir yerde kazandırılıyor- K14	
	Duygusal olarak bağlılık	Bende aitlik duygusu fazla. Biraz duygusal bir adamım ben. Yani bağlandığım zaman bağlanıyorum. Kendim çok kızıyorum ama başkasına da mahvettirtmiyorum.-K11	5
		Ben bir de şey ben çok severek yani orada işe başladım ya gerçekten çok isteyerek çok severek işe başladım.-K8	
	Çalıştığı üniversitede uzun yıllar geçirmiş olmak	- Okula yıllarca emek vermek, okulun bana emek vermesi ve olanaklar yaratması-K12	4
		-Yani şöyle çok uzun zamanım orada geçti-K5	
Toplam			26

Eğitim Sürecini Çalıştığı Üniversitede Tamamlamak. Öğretim elemanları aidiyetleri üzerinde eğitim aldıkları üniversitenin belirleyici olduğu görüşündedirler. Özellikle lisans eğitiminin bu konuda daha öne çıktığını ifade etmektedirler. Bu konudaki görüşlere aşağıda yer verilmektedir.

> Kendimi gerçekten Gazili hissediyorum. Bizim anabilim dalımızda da birkaç kişi var. Gazi'de hiçbir konuyu sahiplenmiyorlar… İnsanlar sanki bu fakültede yoklar, hiçbir toplantıya katılmazlar. Ama karşımıza bakınca da hatta sinirleniyorum. O insanları şöyle değerlendirebiliriz. Bu insanların bir çoğu doktora sonrası Gazi'ye gelenler. Kendini Gazili olarak görmüyor. Hayatı boyunca 25 yıl Gazi'de hocalık yapmış, Hacettepe mezunuyum diyor ve törene Hacettepe cüppesi ile geliyor. Burada köylü üniversiteniz size kalsın diyor, emekli oluyor odayı boşaltmıyor. Bu açıdan baktığın zaman bu insanlar kendi içlerinde bir tezat yaşıyorlar. Madem Gazi'yi beğenmiyorsun git. Gitmiyorsan da sahiplen burası senin evin. Bir böyle kesim var memnuniyetsiz ve Gaziden hissetmeyenlerin olduğu. Gazi'yi beğenmiyorsan beğenecek konuma getir.-K10
>
> Ama genel olarak lisansım burada olduğu için, o Hocaların elinde büyüdüğüm için evet öyle hissediyordum.- K16
>
> Bir yanım lisans programını burada okumadığım için eksikti. Ama lisansüstü ile o aidiyeti sağladığımı düşünüyorum belli oranda. Bunu oranlayacak olursak %70-%80'e%20-%30 diyebilirim. Orasının bir eksikliğini de hissediyorum.-K19
>
> Ben kendimi Hacettepe'ye ait hissetmiyorum. Orada çalışıyorum ama ben kendimi Hacettepe'ye ait hissetmiyorum. Nedeni şu; başından beri Hacettepeli olmadığımdan dolayı lisans ya da yüksek lisans ya da doktor hiç birinde yoktum ben. Ve geldiğim zaman bana çok yabancı geldi. İnsanlar hocalar, meslektaşlarım

sanki kabullenmediler gibi. Ya da ben öyle hissettim. Bir şey mi yaşadım. Yok. Öyle bir şey yok. O zamanlar ki iç dünyamdaki hissiyatımı anlatıyorum.-K4

Yukarıdaki ifadelerden anlaşılacağı üzere eğitim sürecini çalıştığı üniversitede tamamlanmasının aidiyetin önemli belirleyicilerinden biri olduğunu söylemek mümkündür. Bu görüş bu çalışmanın nicel bulguları ile tamamen uyuşmaktadır. Çalıştığı üniversitenin lisans programlarından mezun olanların olmayanlara kıyasla örgüte ait oldukları görülmüştür. Bu durumu Çakal (2017) kimi üniversitelerin eğitim verdikleri öğrencilere çok genç yaşta örgüt kültürünü benimsetmek ve aidiyet kazandırmak için çaba gösterdiklerini ifade etmektedir. Bu görüş K14 "Lisansta diyorum ya bu tutku aşılanıyor, birinci sınıftan itibaren siz artık Hacettepelisiniz. Dolayısıyla bu sürekli söylenen bir şey ve sana istesen de istemesen de o kimlik sana bir yerde kazandırılıyor. Bu yüzden lisanstan da gelen öyle bir şey var." İfadeleri ile desteklenmektedir.

Duygusal Olarak Bağlılık. Öğretim elemanları aidiyetleri üzerinde kendi kişisel yapılarının da etkili olduğunu belirtmektedirler. Örneğin K11" Bende aitlik duygusu fazla. Biraz duygusal bir adamım ben. Yani bağlandığım zaman bağlanıyorum. Kendim çok kızıyorum ama başkasına da mahvettirtmiyorum." şeklindeki görüşleriyle aidiyetinin nedenlerinden birinin kişisel bağlılığının olduğunu belirtmektedir.

Çalıştığı Üniversitede Uzun Yıllar Geçirmiş Olmak. Üniversitede geçirilen uzun sürenin de öğretim elemanlarının aidiyetleri üzerinde rol oynadığı belirtilen görüşler arasındır. Bu konudaki görüşler aşağıda yer almaktadır.

Bunun dışında da 11 yıl boyunca öyle ya da böyle burada geçti. Tamam lisansı burada okumadım belki ama tam aklımın erip hayatı öğrendiğim kısım benim için burası oldu. İlk işe başladığım zaman 20 yaş dişimi çektirmek zorunda kalmıştım. A hoca sen 20 yaşında var mısın ki yavrum demişti. Tabi ki de daha fazlaydım. Ama küçücüktüm. "Bu da buralarda büyüdü" derdi A hoca. Geldiğinde kapının eşiğinden ufak ufak gözleri ile içeri bakardı. Korkardı içeri girmeye." derdi. Böyle böyle büyüyerek geldiğimiz için gerçekten öyle hissediyorum.-K15

Uzun bir süredir ben üniversitedeyim. Öğrenciliğe 94 te başladım. 94'ten beri de üniversitedeyim.-K13

Kurumsal Aidiyete İlişkin Nitel ve Nicel Bulguların Değerlendirilmesi

Nicel bulgular incelendiğinde öğretim elemanlarının genel kurumsal aidiyetlerinin görece yüksek ($\bar{X}$=3.44) olduğu görülmüştür. Nitel bulgularda ise öğretim elemanlarının çoğunluğu (*f*=13) kurumlarına ait olduklarını belirtirken bir kısmı (*f*=7) üniversiteye aidiyetlerinin olmadığını ifade etmiştir. Nitel bulgulardaki ait hissetmeyenlerin oranının nicel bulgulara kıyasla daha yüksek oluşunda, çalıştıkları kuruma lisansüstü eğitimi sonrasında gelen ya da üniversitede az zaman geçirmiş öğretim elemanlarının yanı sıra geçici görevlendirme ile bulunan araştırma görevlilerinin algıları belirleyici olduğu düşünülmektedir. Ayrıca olumsuz görüş belirten öğretim elemanlarından bir kısmı çalıştıkları üniversiteden bağımsız olarak aidiyet kavramına ilişkin olumsuz bir bakış açısına sahiptir.

Nicel bulgular incelendiğinde, kurumsal aidiyetin psikolojik sahiplenme bileşeninin diğer bileşenlere kıyasla daha yüksek bir ortalamaya ($\bar{X}$=3.86) sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde nitel bulgularda da öğretim elemanları üniversitelerini kendi evleri gibi gördüklerini, psikolojik olarak sahiplendiklerini yoğun olarak vurgulamışlardır. Nicel bulgulardaki maddelerle uyumlu bir şekilde öğretim elemanları nitel bulgularda üniversitelerinin adına yakışan bir şekilde hareket etmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ancak bu sahiplenilmeyi tehlikeli ve uygun bulmayan görüşler de yer almaktadır. Bu kapsamda nitel ve nicel bulguların birbirini genelde desteklediklerini söylemek mümkündür.

Özdeşleşme bileşeninde üniversite hakkında verilen tepkilere yönelik maddeler yer alıp öğretim elemanlarının bu maddelere yüksek düzeyde katıldığı görülmüştür. Nitekim nitel bulgular bu durumu desteklemiştir. Ait hissetmediğini belirten K7'nin "Ama biri durduk yere Ankara Üniversitesine ithamda bulunuyorsa o durumda da tabi ki elimden geldiğince savunurum" şeklindeki görüşlerinden anlaşılacağı üzere öğretim elemanı ait hissetmediğini belirtse de üniversitesi ile belli bir düzeyde özdeşleşmiştir.

Kurumsal Aidiyet Ölçeğine ilişkin nicel bulgularda görece en düşük ortalamaya sahip bileşen algılanan içsel statü bileşeni olmuştur. Algılanan içsel statü bileşeninde öğretim elemanının kendisini üniversitesinin içinden biri olarak görüp, üniversitesinden değer görmesi ve değerli hissetmesine ilişkin maddeler yer almaktadır. Bu kapsamda nicel bulgularda, öğretim elemanlarının algılanan içsel statüleri düşük olup ($\bar{X}$=2.49) kendilerini çok fazla üniversitenin içinden görmemekte ve kendini üniversite için değerli hissetmemektedirler. Benzer şekilde nitel bulgularda, üniversiteden değer görme

(*f*=17), görüş ve önerilerin dikkate alınması (*f*=21) kategorilerinde öğretim elemanları oldukça fazla sayıda görüş belirterek bu konuların aidiyetlerinde belirleyici olduklarını vurgulamışlardır. Nitel bulgularda üniversitelerinden değer gördüğünü, görüş ve önerilerinin dikkate alındığını belirten katılımcılar olmakla birlikte birçok öğretim elemanı bu konuda olumsuz görüş belirtmiştir. Üniversitelerinden yeterince destek görmediklerini, görüşlerinin dikkate alınmadığını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda nicel ve nitel bulgular genelde birbirileri ile tutarlıdır.

Lisans düzeyinde mezun olunan üniversite değişkenin hem nitel hem nicel bulgularda öne çıktığı görülmüştür. Nicel bulgularda psikolojik sahiplenme ve özdeşleşme bileşenleri ile genel kurumsal aidiyette, çalıştıkları üniversiteden lisans düzeyinde mezun olanların kurumlarına daha ait oldukları tespit edilmiştir. Nitel bulgularda da aidiyetin nedenlerinden birisi olarak eğitim sürecini çalıştığı üniversitede tamamlamış olmak kategorisi öne çıkmaktadır. Bu kapsamda nitel ve nicel bulguların birbirlerini desteklediğini ifade etmek mümkündür. Ancak nicel bulgularda lisansüstü eğitim sürecini çalıştığı üniversiteden mezun olanlar ile olmayan arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Nitel bulgularda ise lisans eğitiminin çalıştığı üniversiteden tamamlamasına lisansüstü eğitime kıyasla çok daha fazla dikkat çekilmekle birlikte, özellikle tüm eğitim sürecini farklı üniversitede tamamlayan katılımcılar lisansüstü eğitimin de aidiyet üzerinde etkili olabileceğini belirtmektedirler.

Nicel bulgularda unvan değişkeninde Profesör Doktor unvanına sahip olanların Araştırma Görevlilerin kıyasla kendilerini daha fazla kurumlarına ait hissettikleri görülmüştür. Nitel bulgularda da beş araştırma görevlisinden üçü aidiyetleri konusunda olumsuz bir görüşe sahip iken Profesör Doktor unvanına sahip olanların tamamı üniversiteye karşı aidiyet hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu kapsamda nicel ve nitel bulgular birbiri ile tutarlıdır.

Nicel bulgular incelendiğinde üniversite değişkeninde öğretim elemanlarının genel kurumsal aidiyete ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık görülmezken; psikolojik sahiplenme bileşeninde, ODTÜ öğretim elemanlarının Hacettepe Üniversitesindekilere kıyasla anlamlı olarak üniversiteyi daha fazla sahiplendikleri görülmüştür. Özdeşleme ve algılanan içsel statü bileşenlerinde Gazi Üniversitesindeki öğretim elemanlarının ODTÜ'ye kıyasla üniversiteleri ile daha fazla özdeş ve içsel statüleri daha yüksektir. Nitel bulgularda ise görüşme yapılan öğretim elemanlarının görüşleri arasında böyle bir farklılık görülmemiştir.

Görev süresi değişkeninde ise algılanan içsel statü bileşeni dışındaki bileşenlerde ve genel kurumsal aidiyette çalıştığı üniversitede 16 yıl ve üzeri çalışanlar lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Diğer bir ifade ile üniversitede daha uzun süre kalanların daha fazla kurumsal aidiyete sahip oldukları görülmüştür. Nitel bulgular da bunu destekler niteliktedir. Çalıştığı üniversitede çok uzun süredir görev yapan öğretim elemanları üniversiteye daha fazla ait olduklarını belirtmişlerdir.

Nicel bulgulardan farklı olarak nitel bulgularda üniversitede atama yükseltmelerin adaletli yapılması ve liyakate önem verilmesi aidiyeti etkileyen önemli görüşlerden olmuştur. Ayrıca nitel bulgularda kurum içi iletişimin ve ilişkilerin de aidiyet üzerinde önemli bir role sahip olduğu görülmüştür.

Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Öğretim elemanlarının örgütsel gururları ile kurumsal aidiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla bileşenler ve ölçekler bazında Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Pearson korelasyon katsayısına ilişkin sonuçlar Tablo 33'de gösterilmektedir.

Tablo 33

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gururları ile Kurumsal Aidiyetleri Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	
1.Fark Yaratma	1							
2. Övünç Duyma	.39**	1						
3. Tercih Edilme	.72**	.51**	1					
4.Psikolojik Sahiplenme	.63**	.60**	.80**	1				
5. Özdeşleşme	.37**	.63**	.51**	.66**	1			
6.Algılanan İçsel Statü	.43**	.44**	.45**	.54**	.57**	1		
7. Örgütsel Gurur	.92**	.63**	.90**	.78**	.54**	.51**	1	
8. Kurumsal Aidiyet	.60**	.65**	.74**	.92**	.82**	.79**	.76**	1

** İşareti p<.01 düzeyindeki anlamlı ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 33 incelendiğinde öğretim elemanlarının örgütsel gururları ile kurumsal aidiyetleri arasında anlamlı pozitif yüksek bir ilişkinin (r= .76, p<0.01) olduğu görülmüştür. Belirtilen bulguyu destekler nitelikte araştırmalar ve görüşler literatürde

bulunmaktadır. Bunlara göre kişinin sosyal açıdan değerli bir gruba ait olduğu inancı, o grubun üyesi olmayı ödüllendirici bir duruma getirmekte ve güçlü bir özdeşleşme aracılığıyla örgütsel gurur duygusuna neden olmaktadır (Dutton vd., 1994; Smidts vd. 2001; Tyler ve Blader, 2003, Akt. De Roeck vd., 2016). Benzer şekilde Jones (2010) gurur kavramını, grup üyeliğinden kaynaklı bir haz duygusu olarak kavramsallaştırmaktadır. Ayrıca Booms ve diğerleri (2015) örgüt üyeleri örgütleriyle gurur duyduklarında örgütün bir parçası olmanın kişilerin benlik kavramlarına olumlu katkıda bulunacağını belirtmektedirler. Cable ve Turban (2003) ve Helm (2013) de örgüt üyeliği ile örgütsel gururun ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Örgütsel gurur alt bileşenleri arasındaki ilişkilere bakıldığında fark yaratma boyutunun tercih edilme ($r= .72$, $p<0.01$) ile yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişkiye, övünç duyma ile orta düzey pozitif ve anlamlı bir ilişkiye ($r= .39$, $p<0.01$) sahip olduğu görülmektedir. Övünç duyma alt boyutu ile tercih edilme alt boyutunda ise orta düzey pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r= .51$, $p<0.01$) olduğu görülmektedir. Örgütsel gururun bu alt bileşenlerle olan ilişkileri incelendiğinde fark yaratma ($r= .92$, $p<0.01$) ve tercih edilme ($r= .89$, $p<0.01$) ile yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilirken övünç duyma ile orta düzeyde ($r= .63$, $p<0.01$) pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Kurumsal aidiyetin alt bileşenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde psikolojik sahiplenmenin özdeşleşme ($r= .66$, $p<0.01$) ve algılanan içsel statü ($r= .54$, $p<0.01$) alt bileşenlerinin her ikisi ile arasında orta düzey pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Özdeşleşme ile algılan içsel statü arasında benzer şekilde orta düzey pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r= .57$, $p<0.01$) tespit edilmiştir. Kurumsal aidiyetin alt bileşenleri ile olan ilişkileri incelendiğinde ise kurumsal aidiyet ile psikolojik sahiplenme ($r= .92$, $p<0.01$), özdeşleşme ($r= .82$, $p<0.01$) ve algılanan içsel statü ($r= .79$, $p<0.01$) alt bileşenlerinde yüksek düzey pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Örgütsel gurur ile kurumsal aidiyetin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise fark yaratmanın psikolojik sahiplenme ile orta düzey ($r= .63$, $p<0.01$), özdeşleşme ile orta düzey ($r= .37$, $p<0.01$), algılanan içsel statü ile orta düzey ($r= .43$, $p<0.01$) pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Övünç duymanın benzer şekilde psikolojik sahiplenme ile orta düzey ($r= .60$, $p<0.01$), özdeşleşme ile orta düzey ($r= .63$, $p<0.01$), algılanan içsel statü ile orta düzey ($r= .44$, $p<0.01$) pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Tercih edilme alt boyutunda ise

psikolojik sahiplenme alt boyutu ile yüksek düzey pozitif ve anlamlı bir ilişki olması çekicidir. Diğer taraftan tercih edilme alt boyutu ile özdeşleşme alt boyutu arasında orta düzey (r= .51, p<0.01), algılanan içsel statü alt boyutu ile orta düzey (r= .45, p<0.01) pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Genel olarak örgütsel gururun kurumsal aidiyet alt bileşenlerinden psikolojik sahiplenme ile yüksek düzey pozitif anlamlı bir ilişki (r= .78, p<0.01) görülürken, örgütsel gurur ile özdeşleşme arasında orta düzey (r= .54, p<0.01) ve örgütsel gurur ile algılanan içsel statü arasında (r= .51, p<0.01) orta düzey pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Nitekim Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) kurumsal özdeşleşme ve gururun kavramsal olarak ilişkili olduğunu belirtmekte, ancak kuruluşlarıyla özdeşleşen kişilerin bağlılıklarından dolayı mutlaka bir gurur duymadıklarını belirtmektedir (Akt. Jones, 2010). Benzer şekilde Appleberg (2005) gurur duygusunun, başarının elde edilmesinde kendine atıf yapılmayı gerektiren bir duygu olmasından dolayı, örgüt üyesinin kendi kimliği ile örgütün kimliği arasında bir benzeşme olması gerektiğini belirtmektedir. Örgütle özdeşleşme seviyesi arttıkça kişinin özgüvenini geliştirme ya da koruma ihtiyacı/arzusunun da artacağı ve kişinin özsaygısının örgütün kazandığı başarılarla bağlantılı bir hale dönüşeceğini belirtmektedir (Appleberg, 2005). Pereira ve diğerlerinin (2021) örgütsel gurur üzerine yaptığı çalışma da bu durumu destekler niteliktedir. Özdeşleşmenin örgütsel gurur için önemli bir yordayıcı olduğu belirtilmiştir. De Roeck ve diğerlerinin (2016) yaptığı çalışmada ise örgütsel gurur ile özdeşleme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmüştür.

Kurumsal aidiyetin örgütsel gururun alt boyutları ile olan ilişkisi incelendiğinde kurumsal aidiyet ile tercih edilme arasında yüksek düzey pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kurumsal aidiyet ile fark yaratma alt bileşeni arasında orta düzey pozitif anlamlı bir ilişki (r= .60, p<0.01) ve kurumsal aidiyet ile övünç duyma bileşeni arasında orta düzey pozitif anlamlı bir ilişki (r= .65, p<0.01) olduğu görülmüştür.

BÖLÜM 5

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda elde edilen sonuçlara ve sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Örgütsel gurur ve kurumsal aidiyet ile ilgili araştırmada elde edilen sonuçlar ilgili başlıklar altında sunulmuştur.

Örgütsel Gurur ile İlgili Sonuçlar

Öğretim elemanlarının örgütsel gururlarına ilişkin araştırmada elde edilen başlıca sonuçlar aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

- Öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının yüksek olduğu görülmüştür.
- Öğretim elemanları görece daha yüksek düzeyde üniversitelerinden övünç duyup, üniversitelerinin tercih edildiğini düşünürken, üniversitelerinin daha az fark yarattığını düşünmektedirler.
- Öğretim elemanlarının örgütsel gururları cinsiyet, lisansüstü düzeyde mezun olunan üniversite değişkenine göre farklılaşmamaktadır.
- Öğretim elemanlarının örgütsel gururları fakülte değişkenine göre sadece fark yaratma bileşeninde farklılaşmaktadır. Eğitim/ Eğitim Bilimleri Fakültesi öğretim elemanları Mühendislik Fakültesi öğretim elemanlarına kıyasla üniversitelerinin daha fazla fark yarattığını düşünmektedirler.
- Lisans düzeyinde mezun olunan üniversite değişkenine göre öğretim elemanlarının örgütsel gururları hem fark yaratma, övünç duyma ve tercih edilme bileşenlerinde hem de genel örgütsel gururda farklılaşmaktadır. Çalıştığı üniversiteden lisans eğitimini alan öğretim elemanlarının almayanlara kıyasla üniversitelerinden daha fazla gurur duymaktadırlar.

- Öğretim elemanlarının unvanlarına göre örgütsel gururları sadece övünç duyma ve tercih edilme bileşeninde farklılaşmaktadır. Profesör Doktor ve Doçent Doktor unvanına sahip öğretim elemanları üniversiteleri ile daha fazla övünç duyarken, tercih edilme bileşeninde sadece Profesör Doktorlar Araştırma Görevlilerine kıyasla üniversitelerinin daha fazla tercih edildiğini düşünmektedirler.
- Üniversite değişkeni açısından ODTÜ'de görev yapan öğretim elemanları, Ankara, Hacettepe ve Gazi Üniversitesi öğretim elemanlarına kıyasla üniversitelerinin daha fazla fark yarattığı düşünmekte ve örgütsel gururlarının fazla olduğu görülmektedir. İlave olarak fark yaratma bileşeninde Hacettepe Üniversitesi öğretim elemanları Ankara Üniversitesi öğretim elemanlarına göre daha fazla üniversitelerinin fark yarattığı görüşündedirler. Tercih edilme bileşeninde de benzer şekilde ODTÜ'de görev yapan öğretim elemanlarının, Hacettepe ve Gazi Üniversitesi öğretim elemanlarına kıyasla üniversitelerinin daha fazla tercih edildiği görüşündedirler.
- Çalıştığı üniversitede daha az süre geçiren öğretim elemanları, daha fazla geçirenlere kıyasla üniversitelerinin daha fazla fark yarattığı düşünmektedirler. Ayrıca göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının genel örgütsel gururlarının diğerlerine kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Övünç duyma ve tercih edilme bileşenlerinde ise çalıştığı üniversitede geçirdiği süre görece fazla olan öğretim elemanları, daha az kıdeme sahip öğretim elemanlarına kıyasla üniversitelerinden daha fazla övünç duymakta daha fazla tercih edildiğini düşünmektedirler.
- Üniversitenin yapısı ile ilgili olarak üniversitenin köklü bir geçmişe sahip, saygın, kurumsal, yeniliklere açık ve iyi bir yerleşkeye sahip olmasını öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının nedenleri arasındadır.
- Öğretim elemanları, araştırma ve eğitim süreci ile ilgili olarak üniversitelerinde kaliteli öğretim elemanlarının olmasını, başarılı araştırmalar yapılmasını, iyi bir eğitim verilmesini, iyi bir öğrenci ve mezun kitlesine sahip olunmasını ve topluma hizmet edilmesi örgütsel gururlarının nedenleri olarak görmektedirler.
- Üniversitenin yönetim süreci ile ilgili olarak özgür bir ortam sağlanması, personelin desteklenmesi, eleştirel bir kültürün olması, yatay hiyerarşinin

olması, bürokrasinin az olması, liyakat ve ortak bir akıl ile kararların alınması öğretim elemanlarının üniversiteleri ile gurur duymasına neden olmaktadır.

Kurumsal Aidiyet ile İlgili Sonuçlar

Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerine ilişkin araştırmada elde edilen başlıca sonuçlar aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

- Öğretim elemanlarının genel kurumsal aidiyet düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.
- Öğretim elemanları algılanan içsel statülerine kıyasla üniversitelerini daha yüksek düzeyde sahiplenmekte ve özdeşleşmektedirler.
- Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetleri cinsiyet, lisansüstü düzeyde mezun olunan üniversite değişkenine göre farklılaşmamaktadır.
- Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetleri fakülte değişkenine göre sadece algılanan içsel statü bileşeninde farklılaşmaktadır. Eğitim/ Eğitim Bilimleri Fakültesi öğretim elemanlarının Mühendislik Fakültesi öğretim elemanlarına kıyasla algılanan içsel statüleri daha fazladır.
- Lisans düzeyinde mezun olunan üniversite değişkenine göre öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetleri algılanan içsel statü bileşeni haricinde psikolojik sahiplenme, özdeşleşme ve genel kurumsal aidiyette farklılaşmaktadır. Çalıştığı üniversiteden lisans eğitimini alan öğretim elemanlarının almayanlara kıyasla üniversitelerine kurumsal aidiyetleri daha fazladır.
- Unvan değişkeninde öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetleri tüm bileşenler ve ölçek genelinde farklılık göstermektedir. Profesör Doktorların Araştırma Görevlilerine kıyasla üniversitelerine kurumsal aidiyetleri yüksektir.
- Üniversiteler açısından öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetleri psikolojik sahiplenme, özdeşleşme ve algılanan içsel statü bileşenlerinde farklılık göstermektedir. Psikolojik sahiplenme bileşeninde ODTÜ öğretim elemanlarının Hacettepe Üniversitesi öğretim elemanlarına kıyasla üniversitelerini daha fazla sahiplendiği görülmektedir. Özdeşleşme ve algılanan içsel statü bileşeninde ise Gazi Üniversitesi öğretim elemanlarının ODTÜ öğretim elemanlarına kıyasla

üniversiteleri ile daha fazla özdeşleştikleri ve algılanan içsel statüleri daha yüksek olduğu görülmüştür.

- Görev süresi değişkeninde algılanan içsel statü bileşeni dışındaki bileşenlerde ve genel kurumsal aidiyette öğretim elemanlarının kurumsal aidiyeti farklılaşmıştır. Çalıştığı üniversitede uzun süre çalışan öğretim elemanları daha az çalışanlara kıyasla daha yüksek bir kurumsal aidiyet sahiptirler.
- Kurum içi ilişkiler ve iletişimin olumlu olması, görüşlere değer verilmesi, üniversiteden değer görme, üniversitenin kurumsallığı ve saygınlığı, liyakate önem verilmesi öğretim elemanlarının kurum kaynaklı kurumsal aidiyet nedenleridir.
- Eğitim sürecini çalıştığı üniversitede tamamlamış olmak, duygusal olarak kuruma bağlı olmak ve üniversitede uzun yıllar geçirmek öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetinin kişisel nedenleri arasında yer almaktadır.

Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet Değişkenleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar

Örgütsel gurur ve kurumsal aidiyet değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik araştırmada elde edilen başlıca sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

- Öğretim elemanlarının örgütsel gururları ile kurumsal aidiyetleri arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişki vardır.
- Örgütsel gururun psikolojik sahiplenme bileşeni ile arasında yüksek, özdeşleme ve algılanan içsel statü bileşenleri arasında orta düzey pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- Kurumsal aidiyetin örgütsel gururun alt boyutlarından tercih edilme ile arasında yüksek düzey, fark yaratma ve övünç duyma bileşenlerinde ise orta düzey pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Öneriler

Araştırmanın sonuçlarına göre geliştirilen öneriler aşağıda yer almaktadır.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışmada lisans eğitimini çalıştığı üniversitede tamamlayan öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının ve kurumsal aidiyetlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu kapsamda diğer öğretim elemanlarını üniversite içerisine dahil edebilmek için komisyonlara, kurullara ve toplantılara dahil ederek kendilerini değerli olduklarını hissettiren uygulamalar gerçekleştirilebilir. Ayrıca bu değişkenin daha ayrıntılı bir şekilde araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.
2. Profesör Doktor unvanına sahip öğretim elemanlarının özellikle Araştırma görevlilerine kıyasla daha fazla örgütsel gurura ve kurumsal aidiyete sahip oldukları görülmektedir. Nitel bulgularla birlikte değerlendirildiğinde unvan gözetmeksizin tüm öğretim elemanlarını bilimsel projelere dahil ederek, görüş ve önerilerine değer vererek desteklenmesinin ve değerli olduğunu hissettirilmesinin örgütsel gururu ve kurumsal aidiyeti etkileyeceği düşünülmektedir.
3. Öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetlerinde algılanan içsel statülerinin diğer bileşenlere kıyasla düşük olduğu görülmektedir. Bu nedenle öğretim elemanlarının kendilerini üniversitenin daha içinden biri olarak hissedebilmesi için karara katılımları güçlendirilmelidir. Tüm paydaşların kurullar aracılığıyla etkin katılımı sağlanmalı, karar sürecinde öğretim elemanlarının etkin rol oynayacağı mekanizmalar oluşturulmalıdır.
4. Öğretim elemanlarının örgütsel gururlarını ve kurumsal aidiyetlerini artırmak için üniversitede atama ve yükseltme kriterlerinde açıklık ve hesap verilebilirliğe yönelik politikalar geliştirilmelidir. Bu politikalarda liyakat, adalet ve objektiflik ilkeleri dikkate alınmalıdır.
5. Üniversitelerde gerçekleştirilen araştırmalarda araştırma izin süreçlerinin daha hızlı ilerlemesine yönelik uygulamalar geliştirilmelidir. Bir üniversiteden alınan etik kurul izni tüm üniversiteler tarafından kabul görmelidir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Sadece Ankara'da yer alan dört kamu üniversitesi ile sınırlı olan bu araştırmanın Türkiye'deki diğer üniversitelerde de gerçekleştirilmesi, üniversite özelinde örgütsel gururu ve kurumsal aidiyeti çok daha iyi açıklayacaktır. Kamu üniversitelerinin yanı sıra vakıf üniversitelerinde de benzer çalışmaların yapılmasının yapının dinamiklerini ortaya çıkarma konusunda daha faydalı olacaktır.
2. Bu çalışma Eğitim /Eğitim Bilimleri ve Mühendislik Fakültelerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle bu çalışma farklı fakültelerde yürütülerek fakülteler arası karşılaştırmalar yapılabilir.
3. Çalışanların örgütsel gururlarının ve kurumsal aidiyetlerinin kurumsal itibar, prestij gibi diğer örgütsel kavramlarla ilişkilendirilerek çalışılmasının literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Acer, E. K., ve Güçlü, N. (2017). Türkiye'de yükseköğretimin genişlemesi: Gerekçeler ve ortaya çıkan sorunlar. *Yükseköğretim Dergisi*, *7*(1), 28-38.

Ahn, M. Y., & Davis, H. H. (2020). Four domains of students' sense of belonging to university. *Studies in Higher Education*, *45*(3), 622-634.

Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual review of psychology*, *52*(1), 27-58.

Akçin, K. (2018). *Çalışanların Örgütsel Destek Algısı ve Psikolojik Sahiplenmelerinin, Sessizlik Davranışlarına ve Görev Performansına Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye.

Akyüz, Y. (2021). *Türk Eğitim Tarihi M.Ö. 1000-M.S. 2020* (34. Baskı).Ankara: Pegem Akademi

Alessandri, S. M., & Lewis, M. (1996). Differences in pride and shame in maltreated and nonmaltreated preschoolers. *Child development*, *67*(4), 1857-1869.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990a). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 73*, 1-18.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990b). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomer's commitment and role orientation. *Academy of Management Journal, 33*, 847-858.

Alp, M. (2007). *Örgütlerde Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Vatandaşlık* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye.

Alptekin, D. (2011). *Toplumsal Aidiyet ve Gençlik: Üniversite Gençliğinin Aidiyeti Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.

Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: akademik personel üzerinde bir analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 7*(2), 19-40.

Appleberg, K. A. (2005). *The construction of a nomological network for organizational pride* (Unpublished doctoral dissertation). Benedictine University, Chicago, IL, USA.

Arnett, D. B., Laverie, D. A., & McLane, C. (2002). Using job satisfaction and pride as internal-marketing tools. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, *43*(2), 87-96.

Arrendo Trapero, F. G., Villa Castaño, L. E., Vázquez Parra, J. C., & De La Garza García, J. (2017). Differences on self-perception of organizational pride and loyalty in Millennial & Generation X, considering gender and seniority variables. *Business and Economic Horizons, 13*(2), 270–286.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, *14*(1), 20-39.

Asunakutlu, T. (2017). Üniversite Sıralamaları (Rankings) Dünyadaki Gelişimi ve Türkiye'de Yükseköğretim Alanı İçin Çıkarımlar. *YÖK Yüksek Öğretim Dergisi,* (6), 20-27.

Atanur Baskan, G., ve Gün. F. (2020). Yükseköğretimin Batıkdaki Tarihsel Gelişmi. G. Atanur Baskan ve N. Cemaloğlu (Editörler), *Yükseköğretim Üzerine Düşünmek* (ss 1-23). Ankara: Pegem A Akademi

Atkins, D. K. (2017). *The effects of perceived red tape on the organizational pride and work motivation of public and nonprofit managers* (Unpublished doctoral dissertation). University of Georgia, Athens, Georgia, USA.

Aydın, İ. (2016). *Akademik Etik* (1. Baskı). Ankara: Pegem A Akademi.

Aydın, İ. (2020). Mesleki Gurur ve Öğretmenlik Mesleği, E. Doğan Kılıç (Editör), *Prof. Dr. Hüseyin Korkut'a Armağan Eğitimde 58 Yıl* (ss 142-155). Ankara: Anı Yayıncılık

Aytekin, İ. (2016). Kariyer Sermayesinin Akademisyenlerin Kariyer Başarısına Etkisi: Ampirik Bir Araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze, Türkiye.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme* (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Balcı, A. (2015a). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler* (11. Baskı).Ankara: Pegem-A Yayıncılık.

Balcı, A. (2015b). Çağdaş Üniversitenin Örgütlenmesi ve Yönetimi, K. Karakütük (Editör), *Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Alanına Adanmış Bir Ömür Prof. Dr. Mahmut Adem'e 80. Yaş Armağanı* (ss 115-144). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.

Balkıs, M., & Duru, E. (2016). Procrastination, self-regulation failure, academic life satisfaction, and affective well-being: underregulation or misregulation form. *European Journal of Psychology of Education*, *31*(3), 439-459.

Baltacı, C., ve Akın, F. (2007). 1946 Üniversite Reformu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *12*(1), 83-94.

Barnett, W. P. (1998). Emotion. N. Nicholson. *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior* (150-151). Blackwell Publishers Ltd.

Baskan, G. A. (2001). Türkiye de yükseköğretimin gelişimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *21*(1).

Baumeister, R. F., Bushman, B. J., & Campbell, W. K. (2000). Self-esteem, narcissism, and aggression: Does violence result from low self-esteem or from threatened egotism?. *Current directions in psychological science*, *9*(1), 26-29.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, *117*(3), 497.

Belle, S. (2014). *Where do I belong?: A phenomenological investigation of teleworkers' experience of organizational belonging* (Unpublished doctoral dissertation). The George Washington University, Washington, DC, USA.

Bergami, M., & Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British journal of social psychology*, *39*(4), 555-577.

Berl, R. L., Williamson, N. C., & Powell, T. (1984). Industrial sales force motivation: A critique and test of Maslow's hierarchy of need. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *4*(1), 32-39.

Biçer, S. (2014). Akademisyenlerin Sosyal Ağlarda Bulunma Motivasyonları: Facebook Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* (40).

Bitsch, V. (2005). Qualitative research: A grounded theory example and evaluation criteria. *Journal of agribusiness*, *23*(345-2016-15096), 75-91.

Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. *Journal of Applied psychology*, *94*(2), 445.

Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2014). Volunteer leadership: The role of pride and respect in organizational identification and leadership satisfaction. *Leadership*, *10*(2), 160-173.

Bollen, K. A., & Hoyle, R. H. (1990). Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination. *Social forces*, *69*(2), 479-504.

Boons, M., Stam, D., & Barkema, H. G. (2015). Feelings of pride and respect as drivers of ongoing member activity on crowdsourcing platforms. *Journal of Management Studies*, *52*(6), 717-741.

Bouckaert, G. (2001). Pride and performance in public service: Some patterns of analysis. *International Review of Administrative Sciences*, *67*(1), 15-27.

Brands, A. (2019). *The impact of organizational pride on the experienced meaningfulness of work for blue collar jobs. A qualitative study about the proudness of employees towards the organization and its effects on the experienced meaningfulness of work for blue collar jobs* (Unpublished master's thesis).Radboud Universitiy, Nijmegen, The Netherlands

Brosi, P., Spörrle, M., & Welpe, I. M. (2018). Do we work hard or are we just great? The effects of organizational pride due to effort and ability on proactive behavior. *Business research*, *11*(2), 357-373.

Brown, G., Crossley, C., & Robinson, S. L. (2014). Psychological ownership, territorial behavior, and being perceived as a team contributor: The critical role of trust in the work environment. *Personnel psychology*, *67*(2), 463-485.

Brown, G., Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2005). Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*, *30*(3), 577-594.

Brown, J. D., & Marshall, M. A. (2001). Self-esteem and emotion: Some thoughts about feelings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *27*(5), 575-584.

Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı.* Ankara: Pegem A Akademi.

Cable, D. M., & Turban, D. B. (2003). The value of organizational reputation in the recruitment context: A brand-equity perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, *33*(11), 2244-2266.

Can, A. (2013). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Carver, C. S., Sinclair, S., & Johnson, S. L. (2010). Authentic and hubristic pride: Differential relations to aspects of goal regulation, affect, and self-control. *Journal of research in personality*, *44*(6), 698-703.

Charle, C., & Verger, J. (2005). *Üniversitelerin Tarihi*. (İ. Yerguz, Çev.). Ankara: Dost Kitabevi

Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2015). *Araştırma yöntemleri: Desen ve Analiz* (2. Baskı).(A., Aypay, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.

Creswell, J. W. (2017). *Karma Yöntem Araştırmalarına Giriş*. (Çev. M. Sözbilir, S. Çelik, İ. H. Acar ve Y. Göktaş). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Creswell, J. W. ve Plano Clark, V. L. (2018). *Karma Yöntem Araştırmaları Tasarımı ve Yürütülmesi* (Y. Dede ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Anı Yayıncılık.

Creswell, J. W., (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los Angeles: Sage Publications.

Çakal, M. (2017). *Farklı Kaynaklardan Temin Edilen İnsan Kaynaklarının Algılanan Aidiyet Durumlarının ve Örgüt Kültürü Algılarının Değerlendirilmesi.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (2 Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Dai, L., & Chen, Y. (2015). A systematic review of perceived insider status. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, *3*(02), 66.

Damásio, A. R. (2001). Emotion and the human brain. Annals of the New York Academy of Sciences, 935(1), 101-106.

De Roeck, K., El Akremi, A., & Swaen, V. (2016). Consistency matters! How and when does corporate social responsibility affect employees' organizational identification?. *Journal of Management Studies*, *53*(7), 1141-1168.

Demir, İ. (2019). *Kurumsal Aidiyet Düzeyine Etki Eden Faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye.

Demirkaya, H., ve Kandemir, A. (2014). 21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelemesi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, *2*(3).

Derin, N. (2018). Kuruma Duyulan Psikolojik Sahiplenme İle Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Sanal Kaytarmanın Düzenleyici Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 36(1), 63-81.

Derin, N. ve Tuna, H. (2017). Akademik Bir Örgütte İletişim Doyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *Selçuk İletişim*, 9(4), 109-128

DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th Edition). Washington DC: SAGE Publication.

Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International journal of environmental research and public health*, *16*(7), 1203.

Duru, E. (2015). Genel Aidiyet Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *5*(44), 37-47.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, *39*, 239-263.

Eagly, A.H. & Chaiken, S. (1998). Attitude structure and function. D.T. Gilbert, S. T. Fiske, ve G. Lindzey (Ed). *The Handbook of Social Psychology* (s. 269-322). New York: McGraw-Hill.

Eisenberg, T., & Wells, M. T. (2000). Inbreeding in law school hiring: Assessing the performance of faculty hired from within. *The Journal of Legal Studies*, *29*(S1), 369-388.

Eker, D. (2014). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyal Sermayeleri ve Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.

Elfenbein, H. A. (2007). 7 Emotion in organizations: a review and theoretical integration. *The academy of management annals*, *1*(1), 315-386.

English, F. W. (2006). *Encyclopaedia of educational leadership and administration.* USA: Sage.

Enli Kalmaz, P. (2018). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme ve Mesleki Özdeşleşme Üzerine Etkileri Hakkında Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye

Erkol, H. (2021). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Düzeyleri ve Kültürel Değerlerin Duygu Yönetimine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye

Erkuş, A. (2019). *Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Erkuş, A., Sünbül, Ö., Sünbül, S., Yormaz, S., ve Aşiret, S. (2020). Psikolojide ve Ölçme Ve Ölçek Geliştirme-II (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Federkeil, G. (2008). Rankings and quality assurance in higher education. *Higher education in Europe*, *33*(2-3), 219-231.

Fisher, C. D., ve Ashkanasy, N. M. (2000). The emerging role of emotions in work life: An introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 123-129.

Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist*, *91*(4), 330-335.

Gold, K. A. (1982). Managing for success: a comparison of the private and public sectors. *Public Administration Review*, *42*(6), 568-575.

Gouthier, M. H., & Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, *22*(5), 633-649.

Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic management journal*, *17*(S2), 109-122.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ*, *30*(4), 233-252.

Gün, F., ve Turabik, T. (2017). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *13*(3), 886-905.

Günay, D., ve Günay, A. (2017). Türkiye'de Yükseköğretimin Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Durumu. *Yükseköğretim Dergisi*, *7*(3), 156-178.

Gür, B. S., ve Özoğlu, M. (2015). Türkiye'de Yükseköğretim Politikaları: Erişim, Kalite ve yönetim. A. Gümüş (Editör), *Türkiye'de Eğitim Politikaları* (ss 299-321). Ankara: Nobel Yayınevi

Gürüz, K. (2003). *Dünya'da ve Türkiye'de Yükseköğretim Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri* (2. Baskı). Ankara: Cem Web Ofset

Güven, İ. (2018). *Türk Eğitim Tarihi* (8. Baskı). Ankara: Pegem Akademi

Hagerty, B. M., Lynch-Sauer, J., Patusky, K. L., Bouwsema, M., & Collier, P. (1992). Sense of belonging: A vital mental health concept. *Archives of psychiatric nursing*, *6*(3), 172-177.

Hansen, F. (2005). Distinguishing between feelings and emotions in understanding communication effects. *Journal of business research*, *58*(10), 1426-1436.

Hart, D. & Matsuba, M. K. (2007). The development of pride and moral life. J. L. Tracy, R. W. Robins, J. P. Tangney (Ed). *The Self-Conscious Emotions Theory And Research* (pp. 114-133). New York: Guilford Press.

Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations*. Sage.

Helm, S. (2013). A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*, *24*(4), 542-556.

Henrich, J., & Gil-White, F. J. (2001). The evolution of prestige: Freely conferred deference as a mechanism for enhancing the benefits of cultural transmission. *Evolution and human behavior*, *22*(3), 165-196.

Hinkin, T. R., Tracey, J. B., & Enz, C. A. (1997). Scale construction: Developing reliable and valid measurement instruments. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *21*(1), 100-120. doi: 10.1177/109634809702100108

Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and social psychology review*, *5*(3), 184-200.

Holbrook, C., Piazza, J., & Fessler, D. M. (2014). Conceptual and empirical challenges to the "authentic" versus "hubristic" model of pride. *Emotion*, *14*(1), 17.

Horta, H., Veloso, F. M., & Grediaga, R. (2010). Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity. *Management Science*, *56*(3), 414-429.

Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, *15*(9), 1277-1288.

İhsanoğlu, E. (1990). Dârulfünûn Tarihçesine Giriş. *Belleten*, *54*(210), 699-738.

İhtiyaroğlu, N.(2020). Yükseköğretimin Geleceği. G. Atanur Baskan ve N. Cemaloğlu (Editörler), *Yükseköğretim Üzerine Düşünmek* (ss 271-324). Ankara: Pegem A Akademi

Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(4), 857-878.

Kang, I., Lee, K. C., Lee, S., ve Choi, J. (2007). Investigation of online community voluntary behavior using cognitive map. *Computers in Human Behavior*, *23*(1), 111-126.

Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (19. Baskı). Ankara: Nobel Yayın.

Katzenbach, J. (2003). Pride: a strategic asset. *Strategy & Leadership*, *31*(5), 34-38.

Kılıç, M. (2013). Akademinin Sosyolojisine Dair Bir Derkenar: Akademia'nın Sosyo-Psikolojik Dinamikleri. *Yükseköğretim Dergisi*, *3*(1), 30-39.

Kılıç, S., & Öksüz, Y. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Yetersizlik Duygusu ile Genel Aidiyet Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *39*(2), 216-225.

Knapp, J. R., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2014). Clarifying the relational ties of organizational belonging: Understanding the roles of perceived insider status, psychological ownership, and organizational identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *21*(3), 273-285.

Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Electronic Journal of Social Sciences*, *8*(28).

Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği* (Genişletilmiş 18. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları

Kondakçı, Y. (2021). Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sosyalizazyon: Kuram, Yöntem ve Uygulama. S. Özdemir N. Cemaloğlu (Editörler) *Örgütsel Davranış ve Yönetimi* (ss. 33-54). Ankara: Pegem A Akademi

Kraemer, T., & Gouthier, M. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*, *25*(1), 125-148.

Kraemer, T., Weiger, W. H., Gouthier, M. H., & Hammerschmidt, M. (2020). Toward a theory of spirals: the dynamic relationship between organizational pride and customer-oriented behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *48*(6), 1095-1115.

Kozikoğlu, İ. (2016). Akademik Kendileşme: Kavramsal bir Çözümleme. *International Journal of Social Sciences*, (49), 349-357.

Küçükali, A., ve Serçemeli, C. (2019). Akademisyenlerin sosyal medya kullanımı: atatürk üniversitesi örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *6*(10), 202-219.

Lakin, J. (2003). *Exclusion and the role of nonconcious behavioral mimicry: The role of belongingness threat* (Unpublished PhD). The Ohio State University, OH, USA.

Lapalme, M. È., Stamper, C. L., Simard, G., & Tremblay, M. (2009). Bringing the outside in: Can "external" workers experience insider status?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *30*(7), 919-940.

Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of personality and social psychology*, *68*(3), 518.

Lickel, B., Schmader, T., & Spanovic, M. (2007). Group-conscious emotions. In (Eds: J. Tracy and Robins) *The Self-Conscious Emotions*, 351-370.

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, *13*(2), 103-123.

Makdisi, G. (1981). *Rise of colleges*. Edinburgh University Press.

Mascolo, M. F., & Fischer, K. W. (1995). Developmental transformations in appraisals for pride, shame, and guilt. In J. P. Tangney & K. W. Fischer (Eds.), *Self-conscious emotions: The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride* (pp. 64–113). Guilford Press.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, *50*(4), 370.

Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(2), 586-602.

Masterson, C. R. (2016). *Organizational pride: a multi-method examination of the nature, emergence, and function of pride in the workplace* (Unpublished doctoral dissertation). University of Illinois at Chicago, USA.

Masterson, C., Liden, R. C., & Kluemper, D. (2017). Peeling back the layers: A multi-method investigation of organizational pride. *Academy Of Management Annual Meeting Proceedings*, *2017*(1), 1-6. doi:10.5465/AMBPP.2017.189

Masterson, S. S., & Stamper, C. L. (2003). Perceived organizational membership: An aggregate framework representing the employee–organization relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *24*(5), 473-490.

May, V. (2011). Self, belonging and social change. *Sociology, 45*(3), 363-378.

McIntosh, J. (2010). Linking organizational pride to purpose. *Employment Relations Today*, *37*(2), 39-45.

McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of community psychology*, *14*(1), 6-23.

Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Muniandy, N. (2009). Impact of psychological ownership on the performance of business school lecturers. *Journal of Education for Business*, *85*(1), 50-56.

Media, A. (2011). *Pride*: *A dictionary for the vain.* USA: Simon and Schuster

Merriam, S. B., Johnson-Bailey, J., Lee, M. Y., Kee, Y., Ntseane, G., & Muhamad, M. (2010). Power and positionality: Negotiating insider/outsider status within and across cultures. *International Journal of Lifelong Education*, 20(5), 405-416.

Merriman, C. L. (2010). *Adjunct faculty organizational sense of belonging and affective organizational commitment* (Unpublished doctoral dissertation). Old Dominion University, Norfolk, USA.

Mete, E. S. (2018). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini İle İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt Kültürüne Yönelik Meta Kuramsal Bir Model Geliştirme* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. London: Sage Publication.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, *14*(2), 224-247.

Namasivayam, K., ve Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, *28*(5), 1212-1223.

Nouri, A., Danaeefard, H., Khaef-Elahi, A., & Forouzandeh, L. (2017). The exploration of organizational pride: Designing and validating measure. *Management Researches*, *10*(35), 35-59.

O'Driscoll, M. P., Pierce, J. L., & Coghlan, A.-M. (2006). The psychology of ownership. *Group & Organization Management*, 31, 388–416

Olcay, G. A., ve Bulu ve M. (2016). Uluslararası üniversite sıralama ndekslerinde Türk üniversitelerinin yeri. *Yükseköğretim Dergisi*, *6*(2), 95-103.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, *71*(3), 492.

Orth, U., Robins, R. W., & Soto, C. J. (2010). Tracking the trajectory of shame, guilt, and pride across the life span. *Journal of personality and social psychology*, *99*(6), 1061.

Oxford Sözlüğü (2020). Pride. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/pride_1?q=pride

Ötken, A. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki Ilişki Ve Bu Ilişkide Örgütsel Adaletin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *33*(2), 113-140.

Özdemir, S. (2020). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme* (Genişletilmiş 9. Baskı). Ankara: PegemA Akademi.

Özdemir, S., Boyacı, A., Kılınç, A. Ç., ve Koşar, S. (2019). Türk Yükseköğretim Sistemi Bağlamında Girişimci Üniversite Modelinin İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 39(2), 989-1027.

Özdemir, S., Kılınç, A. Ç., Öğdem, Z., ve Er, E. (2013). Eğitim fakültesi öğrencilerinin fakülte yaşamının niteliğine ilişkin memnuniyet düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 228-235.

Özer, A. (2012). Türkiye Üniversite Sistemine Genel Bir Bakış, Yaşanan Sorunlar ve Çözüm İçin Bir Model Önerisi. *Yükseköğretim Dergisi*, *2*(2), 61-72.

Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows* (Version 10 and 11). Maidenhead: Open University Press.

Pereira, L., Patrício, V., Sempiterno, M., da Costa, R. L., Dias, Á., & António, N. (2021). How to build pride in the workplace?. *Social Sciences*, *10*(3), 104.

Pettengill, K. B. (2016). *Organizational sense of belonging and affective organizational commitment among community college faculty* (Unpublished doctoral dissertation). Morgan State University, Baltimore, Maryland, USA.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of management review*, *26*(2), 298-310.

Pierce, J. L., O'Driscoll, M. P., & Coghlan, A.-M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *Journal of Social Psychology*, 144, 507–534.

Pittman, L. D., & Richmond, A. (2008). University belonging, friendship quality, and psychological adjustment during the transition to college. *The Journal of Experimental Education*, *76*(4), 343-362.

Poggi, I., & D'Errico, F. (2011a). Types of pride and their expression. A. Esposito, A. Vinciarelli, K. Vicsi, C. Pelachaud, A. Nijholt (Eds) In *Analysis of Verbal and Nonverbal Communication and Enactment. The Processing Issues* (pp. 434-448). Berlin, Heidelberg: Springer,

Poggi, I., & D'Errico, F. (2011b). Social signals: A psychological perspective. A. A. Salah, Theo Gevers (Eds). In *Computer analysis of human behavior* (pp. 185-225). London: Springer,

Quinn, S. S. (2005). *The organization-based self-esteem, institutional belongingness, and career development opportunities of adjunct faculty at a small northeastern college* (Yayınlanmamış doktora tezi). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3161387).

Randall, D. M., ve Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and occupations*, *18*(2), 194-211.

Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, *66*(2), 358-384.

Rosovsky, H. (1998). *Üniversite: Bir Dekan Anlatıyor* (S. Ersoy, Çev.) (11. Basım). Ankara: Tübitak Popüler Bilim Kitapları.

Rukancı, F., ve Anameriç, H. (2004). Ortaçağda ilk üniversiteler: Studium generale. *Felesefe Dünyası*, (39), 170-186.

Saylam, S. (2019). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Akademik Entelektüel Liderlik Davranışlarına Etkisi: İstanbul Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Scherer, K. R., Schorr, A., & Johnstone, T. (Eds.). (2001). *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*. Oxford University Press.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, *8*(2), 23-74.

Sharma, S., Mukherjee, S., Kumar, A., & Dillon, W. R. (2005). A simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models. *Journal of Business Research*, *58*(7), 935-943.

Shaw, J. D., Delery, J. E., & Abdulla, M. H. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business Research*, *56*(12), 1021-1030.

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of management*, *37*(4), 1262-1289.

Sincer, S., ve Atanur Baskan, G. (2020). Yükseköğretimin Türkiye'deki Tarihsel Gelişmi ve Üniversite Reformları. G. Atanur Baskan ve N. Cemaloğlu (Editörler), *Yükseköğretim Üzerine Düşünmek* (ss 25-57). Ankara: Pegem A Akademi

Mishra, V., & Smyth, R. (2013). Are more senior academics really more research productive than junior academics? Evidence from Australian law schools. *Scientometrics*, *96*(2), 411-425.

Somers, M. D. (1999). *Development and preliminary validation of a measure of belongingness* (Unpublished doctoral dissertation). Temple University, Philadelphia, USA.

Stamper, C. L., & Masterson, S. S. (2002). Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *23*(8), 875-894.

Stamper, C. L., Masterson, S. S., & Knapp, J. (2009). A typology of organizational membership: Understanding different membership relationships through the lens of social exchange. *Management and Organization Review*, *5*(3), 303-328.

Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social psychology quarterly*, 224-237.

Şimşek, Ş. (2010). *Yönetim ve organizasyon.* Konya: Damla Matbaacılık.

Tabachnick. B. G., & Fidell. L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston: Pearson.

Tabatabaee, S. M., Koohi, A., Ghandali, A., & Tajik, T. (2016). The Study of Relationship between Organizational Culture and Organizational Belonging in Employees of Varamin County Office of Education. *International Education Studies*, *9*(5), 183-192.

Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Exploring nonlinearity in employee voice: The effects of personal control and organizational identification. *Academy of Management Journal*, *51*(6), 1189-1203.

Tangney, J. P. (1999). The self-conscious emotions: Shame, guilt, embarrassment and pride. T. Dalgleish & M. Power (Eds.), *Handbook of cognition and emotion* (ss. 541–568). New York:Wiley.

Taşkesen, S. (2018). Modern dünyaya özgü bir aidiyet anlatısı: Aidiyet siyaseti. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve Veri Analizi* (4. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tayeb, O. (2016). Roadmap to become a World-Class University.O. Tayeb, A. Zahed, J. Ritzen (Eds). In *Becoming a World-Class University* (pp. 1-19). Cham: Springer

Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2015). *Karma Yöntem Araştırmalarının Temelleri*. (Y. Dede, S. B. Demir, Çev.). Anı Yayıncılık.

Tracy, J. L. (2016). *Take pride: Why the deadliest sin holds the secret to human success*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

Tracy, J. L., & Matsumoto, D. (2008). The spontaneous expression of pride and shame: Evidence for biologically innate nonverbal displays. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *105*(33), 11655-11660.

Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2004b). Show your pride: Evidence for a discrete emotion expression. *Psychological science*, *15*(3), 194-197.

Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007a). Emerging insights into the nature and function of pride. *Current directions in psychological science*, *16*(3), 147-150.

Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007b). The psychological structure of pride: a tale of two facets. *Journal of personality and social psychology*, *92*(3), 506.

Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007c). The nature of pride. *The self-conscious emotions: Theory and research*, 263-282.

Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2008b). The nonverbal expression of pride: Evidence for cross-cultural recognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 516–530.

Tracy, J. L., Robins, R. W., & Schriber, R. A. (2009). Development of a FACS-verified set of basic and self-conscious emotion expressions. *Emotion*, *9*(4), 554.

Tracy, J. L., Cheng, J. T., Robins, R. W., & Trzesniewski, K. H. (2009). Authentic and hubristic pride: The affective core of self-esteem and narcissism. *Self and identity*, *8*(2-3), 196-213.

Tracy, J. L., Mercadante, E., Witkower, Z., & Cheng, J. T. (2020). The evolution of pride and social hierarchy. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 62, pp. 51-114). Academic Press.

Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2004a). Putting the Self Into Self-Conscious Emotions: A Theoretical Model. *Psychological Inquiry*, *15*(2), 103-125.

Trapero, F. G. A., Castaño, L. E. V., Parra, J. C. V., & Garcia, J. D. L. G. (2017). Differences on self-perception of organizational pride and loyalty in Millennial & Generation X, considering gender and seniority variables. *Business and Economic Horizons (BEH), 13*(1232-2017-2421), 270-286.

Türk Dil Kurumu (2021). Aidiyet. https://sozluk.gov.tr/

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2002). Autonomous vs. comparative status: Must we be better than others to feel good about ourselves?. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *89*(1), 813-838.

URAP. (2021a). 2020 Yılında Üniversitelerimizin 11 Dünya Genel Sıralamasındaki Durumu 2 Mart 2021. https://newtr.urapcenter.org/cdn/storage/PDFs/eHr9gtE5sxc2X3K5R/original/eHr9gtE5sxc2X3K5R.pdf

URAP. (2021b). 2021-2022 Urap Dünya Sıralaması Basın Bildirisi. https://newtr.urapcenter.org/cdn/storage/PDFs/L3MBSRH2vvHxm9FRK/original/L3MBSRH2vvHxm9FRK.pdf adresinden erişilmiştir.

URAP. (2021c). https://newtr.urapcenter.org/Rankings/2021-2022/GENEL-SIRALAMASI

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O., & Tissington, P. (2005). To be(long) or not to be(long): Social identification in organizational contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 131*(3), 189-218.

Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(4), 439-459.

Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *27*(5), 571-584.

Van Muijen, J. J. (1998). Organiztional culture. P.J. D. Drenth, H. Thierry, C. J. De Wolff (Ed). *Handbook of Work and Organizational Psychology (2. Baskı)* (113-130). UK: Psycology Press.

Vandewalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group & Organization Management*, *20*(2), 210-226.

Verbeke, W., Belschak, F., & Bagozzi, R. P. (2004). The adaptive consequences of pride in personal selling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *32*(4), 386-402.

Weber, M. (1996). Sosyoloji Yazıları (T. Parla, Çev.).Ankara: İletişim Yayınları.

Webster, J. M., Duvall, J., Gaines, L. M., & Smith, R. H. (2003). The roles of praise and social comparison information in the experience of pride. *The Journal of social psychology*, *143*(2), 209-232.

Weidman, A. C., Tracy, J. L., & Elliot, A. J. (2016). The benefits of following your pride: Authentic pride promotes achievement. *Journal of Personality*, *84*(5), 607-622.

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological review*, *92*(4), 548.

Widyanti, R., Irhamni, G., & Silvia Ratna, B. (2020). Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, *55*(3).

Williams, L. A., & DeSteno, D. (2008). Pride and perseverance: the motivational role of pride. *Journal of personality and social psychology*, *94*(6), 1007.

Wissema, J. G. (2009). *Towards the third generation university: Managing the university in transition*. Edward Elgar Publishing.

Xiong Chen, Z., & Aryee, S. (2007). Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China. *Academy of Management Journal*, *50*(1), 226-238.

Yaman, A., ve Özdemir, S. (2016). Yükseköğretim Yönetici Görüşlerine Göre Yükseköğretimde Yeniden Yapılanma İhtiyacı. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *2*(1), 2-37.

Yavuz, M. (2017). Batı Medeniyetinde Üniversite Kurumunda Yaşanan Dönüşümü Anlamak: Metodolojik Bir Okuma Denemesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2), 211-220.

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Ankara:Seçkin Yayıncılık.

YÖK. (2018). *Yurt Dışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik El Kitabı.* Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

YÖK. (2021). Öğrenim düzeyine göre sayıları. https://istatistik.yok.gov.tr

Yurdabakan, İ., ve Çüm, S. (2017). Scale development in behavioral sciences (based on exploratory factor analysis). *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, *11*(2), 108-126.

Zhou, Z., Luo, B. N., & Tang, T. L. P. (2018). Corporate social responsibility excites 'exponential'positive employee engagement: The Matthew effect in CSR and sustainable policy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *25*(4), 339-354.

EKLER

EK 1. Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet Ölçeği

Sayın Öğretim Elemanı,

Bu veri toplama aracı, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" isimli doktora tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgilerinize ilişkin sorular, ikinci bölümde örgütsel gurura ve üçüncü bölümde ise kurumsal aidiyete ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden beklenen her bir ifadeyi dikkatle okuyarak, katılma durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretlemenizdir. Araştırmanın objektifliği açısından lütfen ölçeğe isminizi yazmayınız ve cevapsız soru bırakmayınız. Toplanan veriler, yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak, başka bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Araştırmanın gerçekleşmesine yapacağınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Arş. Gör. Tuğba Güner Demir
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi

I.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek

Unvanınız ☐ Prof. Dr. ☐ Doç. Dr. ☐ Dr. Öğ. Üy. ☐ Arş. Gör. Dr./Arş. Gör.

Üniversiteniz ☐ Ankara Üniversitesi ☐ Hacettepe Üniversitesi ☐ Gazi Üniversitesi ☐ ODTÜ

Fakülteniz ☐ Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi ☐ Mühendislik Fakültesi

Görev yaptığınız üniversitede çalıştığınız toplam süre ……yıl

Lisans düzeyinde mezun olduğunuz üniversitede mi çalışıyorsunuz? ☐Evet ☐Hayır

Yüksek lisans düzeyinde mezun olduğunuz/olacağınız üniversitede mi çalışıyorsunuz? ☐Evet ☐Hayır

Doktora düzeyinde mezun olduğunuz/olacağınız üniversitede mi çalışıyorsunuz? ☐Evet ☐Hayır

II. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL GURUR

Aşağıda **örgütsel gurura** ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden her bir ifadeye katılma durumunuzu, karşısındaki seçeneklerden size uygun olanı işaretleyerek belirtmeniz beklenmektedir. Çalışmanın bütünlüğü açısından lütfen cevapsız soru bırakmayınız.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Üniversitemin bu ülkenin en iyileri arasında olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
2. Üniversitemin uluslararası akademik çevrelerde öne çıktığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
3. Üniversitemin ülkemin akademik hayatına yön verdiğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
4. Üniversitemin öğrenciler tarafından en çok ilgi gösterilen üniversiteler arasında olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
5. Üniversitemin ülkemde fark yarattığına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
6. Üniversitemin diğer üniversitelere göre daha başarılı öğrencileri çektiğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
7. Üniversitemin öğretim elemanlarının alanında öncü olduklarını	①	②	③	④	⑤

	düşünüyorum.					
8.	Görev yaptığım fakültenin ülkemde alanının öncülerinden biri olduğuna inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
9.	Alanımdaki önemli yeniliklerin ilk olarak üniversitemden çıktığına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
10.	Üniversitemin mezunu olmanın kişilere iş hayatında bir öncelik sağladığına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
11.	Üniversitemin önemli çalışmalara/araştırmalara imza attığına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
12.	Üniversitemin mezunlarının iş hayatında başarıları ile fark yarattıklarına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
13.	Üniversitemin öğretim elemanlarının katıldıkları konferans, sempozyum gibi bilimsel toplantılarda başarıları ile öne çıktıklarını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
14.	Üniversitemin kazandırdığı yeterliklerin kişilere akademik hayatta bir öncelik sağladığına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
15.	Üniversitemin kendi alanımda diğer üniversitelerden daha kaliteli bir eğitim verdiğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
16.	Üniversitemin yetiştirdiği öğretim elemanlarıyla ülkemin akademik hayatına katkı sağlayan bir işleve sahip olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
17.	Üniversitemin başarılarını başkalarına anlatmaktan hoşlanırım.	①	②	③	④	⑤
18.	Üniversitemin medyaya yansımış bir başarısını sosyal medyada paylaşırım.	①	②	③	④	⑤
19.	Üniversitemi dışarıda tanıtırım.	①	②	③	④	⑤
20.	Üniversitemdeki meslektaşlarımın başarılarından mutluluk duyarım.	①	②	③	④	⑤
21.	Üniversitemin ulusal veya uluslararası düzeyde kazandığı ödüllerden mutluluk duyarım.	①	②	③	④	⑤
22.	Üniversitemin başarılarından kıvanç duyarım.	①	②	③	④	⑤
23.	Üniversitemi simgeleyen sembollerin bulunduğu rozet, anahtarlık vb. eşyaları severek kullanırım.	①	②	③	④	⑤
	Aşağıda **örgütsel gurura** ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden her bir ifadeye katılma durumunuzu, karşısındaki seçeneklerden size uygun olanı işaretleyerek belirtmeniz beklenmektedir. Çalışmanın bütünlüğü açısından lütfen cevapsız soru bırakmayınız.	**Hiç Katılmıyorum**	**Az Katılıyorum**	**Kısmen Katılıyorum**	**Çok Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
24.	Bu üniversitenin bir üyesi olduğumu başkalarına söylemekten mutluluk duyuyorum.	①	②	③	④	⑤
25.	Mecbur kalmadıkça başka bir üniversiteye geçmeyi düşünmüyorum.	①	②	③	④	⑤
26.	Kariyerimi bu üniversitede tamamlamak istiyorum.	①	②	③	④	⑤
27.	Yeniden seçme şansı verilse yine bu üniversiteyi seçeceğimi düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
28.	Bu üniversitede çalışma kararımın hayatımda verdiğim en iyi kararlardan biri olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
29.	Bu üniversitede çalıştığım için kendimi mutlu hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
30.	Bu üniversitede çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
31.	Üniversitemin bütün olanakları bir bütün olarak değerlendirildiğinde çalışılmaya değer bir üniversite olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
32.	Bu üniversitede çalışmayı isteyerek seçtim.	①	②	③	④	⑤

III. BÖLÜM: KURUMSAL AİDİYET

Aşağıda **kurumsal aidiyete** ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden her bir ifadeye katılma durumunuzu, karşısındaki seçeneklerden size uygun olanı işaretleyerek belirtmeniz beklenmektedir. Çalışmanın bütünlüğü açısından lütfen cevapsız soru bırakmayınız.	**Hiç Katılmıyorum**	**Az Katılıyorum**	**Kısmen Katılıyorum**	**Çok Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
Bu üniversitede severek çalışırım.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemde kendimi evimde gibi hissederim.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım üniversite ile güçlü bağlarım vardır.	①	②	③	④	⑤
Bu üniversitede çalışmaktan dolayı huzurluyum.	①	②	③	④	⑤
Kendimi üniversitemin bir parçası olarak hissederim.	①	②	③	④	⑤
Bu üniversitenin bende özel bir yeri vardır.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım üniversite benim için ailem gibidir.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemi benimmiş gibi hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
Üniversiteme karşı kendimi sorumlu hissederim.	①	②	③	④	⑤
Üniversitem için gerektiğinde fedakarlık yaparım.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemin geleceğini önemserim.	①	②	③	④	⑤
Emekli olduktan sonra da üniversiteme katkı sunmak için elimden geleni yaparım.	①	②	③	④	⑤
İş arkadaşlarımın da üniversiteye sahip çıkmaları adına onları teşvik ederim.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemden bahsederken "biz" diye konuşurum.	①	②	③	④	⑤
Medyada üniversitem hakkında kötü bir haber çıksa bundan rahatsızlık duyarım.	①	②	③	④	⑤
Başkalarının üniversitem hakkındaki görüşleri benim için önemlidir.	①	②	③	④	⑤
Üniversitem başkaları tarafından övüldüğünde bunu kendime yapılmış bir iltifat olarak algılarım.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemle ile ilgili olumsuz yorumlar duyduğumda üniversitemi savunmaya geçerim.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemin başarısını kendi başarım olarak görürüm.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemin amaçlarını kendi amaçlarım olarak görürüm.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemde kendimi vazgeçilmez biri olarak hissederim.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemde kritik öneme sahip olduğumu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemde kilit bir rol oynadığımı düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemden ayrılmak istesem, üniversitemin kalmam için beni ikna etmeye çalışacağına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemde kendimi önemli görevlerin teklif edileceği biri olarak hissederim.	①	②	③	④	⑤
Sosyal etkinliklere veya işle ilgili toplantılara katılmadığım zaman yokluğum fark edilir.	①	②	③	④	⑤
Üniversitemin karar süreçlerine katılma olanağı sağlaması kendimi kurumdan biri olarak hissetmemi sağlıyor.	①	②	③	④	⑤

YANITLADIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM☺

EK 2. Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Sayın Hocam,

Bu görüşme formu, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" isimli doktora tezine veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Bu görüşme yaklaşık 30 dakika sürecektir. Toplanan veriler, yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak, başka bir kişi ya da kuruma verilmeyecek ve etik ilkelere bağlı kalınacaktır. Sizin için bir sakıncası yoksa görüşme ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınacaktır. Araştırmaya sağlayacağınız katkı için teşekkür ederim.

Arş. Gör. Tuğba GÜNER DEMİR
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

Tarih:_____

Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz:	☐ Kadın ☐ Erkek
2. Unvanınız:	
3. Üniversitedeki Kıdeminiz:	……**yıl**
4. Çalıştığınız Üniversitedeki Kıdeminiz:	……**yıl**
5. Görev Yaptığınız Üniversite:	**……..** Üniversitesi
6. Fakülteniz	……Fakültesi

Görüşme Soruları

1. Üniversitede çalışmak ve akademik hayat sizin için ne ifade ediyor?
2. Üniversitenizi düşündüğünüzde, aklınıza gelen ilk şeyler nelerdir?
3. Üniversiteniz ile ilgili neler söyleyebilirsiniz? Üniversitenizi diğer üniversitelerden farklı kılan özellikleri nelerdir?
4. Çalıştığınız üniversiteyi tercih etme nedenleriniz nelerdir?
5. Çalıştığınız üniversite ile gurur duyuyor musunuz?

a) Cevabınız evet ise hangi yönleri ile gurur duyuyorsunuz?
b) Cevabınız hayır ise hangi yönlerinden gurur duymuyorsunuz?

6. Çalıştığınız üniversitenin ulusal boyutta fark yarattığını düşünüyor musunuz?
   a) Cevabınız evet ise bunun nedenleri nelerdir?
   b) Cevabınız hayır ise bunun nedenleri nelerdir?
7. Çalıştığınız üniversitenin uluslararası boyutta fark yarattığını düşünüyor musunuz?
   a) Cevabınız evet ise bunun nedenleri nelerdir?
   b) Cevabınız hayır ise bunun nedenleri nelerdir?
8. Çalıştığınız üniversiteye aidiyetinizi nasıl değerlendirirsiniz?
   a) Çalıştığınız üniversiteye kendinizi ait hissetmenizin başlıca nedenleri nelerdir?
   b) Çalıştığınız üniversiteye kendinizi ait hissetmiyorsanız bunun nedenleri nelerdir?
9. Çalıştığınız üniversitenize karşı sorumluluk hissederek üniversitenizi sahiplenir misiniz? Bunun nedenleri nelerdir?
   a) Üniversitenizi "aileniz gibi" görüyor musunuz? Nedenleri ile açıklar mısınız?
   b) Üniversitenizi düşündüğünüzde kendinizi ev sahibi olarak görebiliyor musunuz? Nedenleri ile açıklar mısınız?
10. Çalıştığınız üniversitede kendinizi üniversitenin bir parçası olarak görüyor musunuz?
    a) Eğer kendinizi bu üniversitenin bir parçası olarak görüyorsanız bunun nedenleri nelerdir?
    b) Eğer kendinizi bu üniversitenin bir parçası olarak görmüyorsanız bunun nedenleri nelerdir?
    c) Üniversitenizde kilit bir rol oynadığınızı düşünüyor musunuz? Nedenleri ile açıklar mısınız?
    d) Üniversitenizde görüş ve önerileriniz dikkate alınır mı? Nedenleri ile açıklar mısınız?

GÖRÜŞME BİTMİŞTİR.

KATKILARINIZDAN DOLAYI TEŞEKKÜR EDERİM.

EK 3. Etik Kurul Onayı

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : **06/05/2019**
Toplantı Sayısı : **06**
Karar Sayısı : **190**

190- Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Tuğba Güner Demir**'in "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" başlıklı tezi ile ilgili 18/04/2019 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Tuğba Güner Demir**'in "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

EK 4. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri ve Mühendislik Fakültesi İzinleri

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 32698431-044-E.4085 23.07.2019

Konu : Tuğba GÜNER DEMİR'in Uygulama İzni Hk.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 09.07.2019 tarihli ve 14267719-302.14.01-E.44566 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in Prof. Dr. İnayet AYDIN danışmanlığında yürüttüğü "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında Fakültemiz öğretim elemanlarına uygulama yapma talebi öğretim elemanlarından izin alınması ve bizzat araştırmacının uygulama yapması koşuluyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Fatma BIKMAZ
Dekan

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Mühendislik Fakültesi Dekanlığı
Fakülte Sekreterliği

Sayı : 21846485-302.14.01-E.5253 18.07.2019

Konu : Tuğba GÜNER DEMİR'in Anket Uygulama İsteği

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : Ankara Üniversitesi Rektörlüğü (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)'nün 09.07.2019 tarihli ve 14267719-302.14.01-E.44566 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu anket uygulama isteği hakkındaki ilgide kayıtlı yazınız Fakültemiz Bölümlerince incelenmiş olup, söz konusu anketin, Bilgisayar, Elektrik-Elektronik, Fizik, Gıda, Jeofizik, Jeoloji ve Kimya Mühendisliği Bölümlerinde gönüllülük esasına göre yapılması uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Aziz TEKİN
Dekan

EK 5. Gazi Üniversitesi İzinleri

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 17311665-044-
Konu : Anketler (Tuğba GÜNER DEMİR)

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : a) 09.07.2019 tarihli ve 44566 sayılı yazı.
b) 15.11.2019 tarihli ve 45844397-044- 143808 sayılı yazı.
c) 20.11.2019 tarihli ve 89377925-044- 146081 sayılı yazı.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Gazi Eğitim Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi bünyesinde uygulama yapmasına izin verilmesine dair ilgi (a) yazınız adı geçen Fakülte Dekanlıklarına iletilmiş olup, alınan ilgi (b) ve ilgi (c) cevabî yazılar ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Yaşar AYDEMİR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek:
1- İlgi (b) yazı (1 sayfa)
2- İlgi (c) yazı ve ekleri (takım)

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.11.2019-E.143727

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölüm Başkanlığı

Sayı : 57618914-044-
Konu : Anketler

GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışmasını uygulama talebi Bölümümüz öğretim elemanlarından izin almak kaydıyla Anabilim Dallarımız ve Bölüm Başkanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Musa SARI
Bölüm Başkanı

Ek: 16 sayfa

..

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölüm Başkanlığı

Sayı : 82535362-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı
(Tuğba GÜNER DEMİR)

GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma isteği uygun görülmüştür.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ebru KILIÇ ÇAKMAK
Bölüm Başkanı

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.11.2019-E.143878

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölüm Başkanlığı

Sayı : 44569636-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı
(Tuğba GÜNER DEMİR)

GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, **"Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi"** konulu tez çalışmasını Bölümümüz Anabilim Dallarına uygulama talebi eğitim öğretim programımızı aksatmamak kaydı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. İbrahim KISAÇ
Bölüm Başkanı

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Özel Eğitim Bölüm Başkanlığı

Sayı : 23008136-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı
(Tuğba GÜNER DEMİR)

GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma talebi Bölüm Başkanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Emine Rüya ÖZMEN
Bölüm Başkanı

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.11.2019-E.144353

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Temel Eğitim Bölüm Başkanlığı

Sayı : 98037648-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma talebi gönüllülük esasına bağlı olarak Bölümümüz Anabilim Dallları tarafından uygun görülmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Rabia SARIKAYA
Bölüm Başkanı V.

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.11.2019-E.144294

TEMEL EĞİTİM BÖLÜM BAŞKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019-E.143383

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında kullanacağı veri toplama araçlarını gönüllülük esasına bağlı olarak Anabilim Dalımızın öğretim elemanlarına uygulama talebi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim

Prof. Dr. Rabia SARIKAYA
Anabilim Dalı Başkanı

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.11.2019-E.143383

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Gazi Eğitim Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 89377925-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı
(Tuğba GÜNER DEMİR)

TEMEL EĞİTİM BÖLÜM BAŞKANLIĞINA

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma talebi ile ilgili Üniversitemiz Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 13.11.2019 tarih ve 143012 sayılı yazısı ve ekleri yazımız ekinde gönderilmektedir.

Konu ile ilgili Bölüm görüşünüzün Dekanlığımıza bildirilmesi hususunda gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Zehni KOÇ
Dekan Yardımcısı

Ek: 38 sayfa
DAĞITIM
Gazi Eğitim Fakültesi Dekanlığına » Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölüm Başkanlığına
Gazi Eğitim Fakültesi Dekanlığına » Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanlığına
Gazi Eğitim Fakültesi Dekanlığına » Güzel Sanatlar Eğitimi Bölüm Başkanlığına
Gazi Eğitim Fakültesi Dekanlığına » Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölüm Başkanlığına
Gazi Eğitim Fakültesi Dekanlığına » Özel Eğitim Bölüm Başkanlığına
Gazi Eğitim Fakültesi Dekanlığına » Temel Eğitim Bölüm Başkanlığına
Gazi Eğitim Fakültesi Dekanlığına » Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölüm Başkanlığına
Gazi Eğitim Fakültesi Dekanlığına » Yabancı Diller Eğitimi Bölüm Başkanlığına

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanlığı

Sayı : 29554917-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı
(Tuğba GÜNER DEMİR)

GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma talebi, Bölüm Başkanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Yücel GELİŞLİ
Bölüm Başkanı

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.11.2019-E.145228

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Güzel Sanatlar Eğitimi Bölüm Başkanlığı

Sayı : 87908266-044-
Konu : Anketler (Tuğba GÜNER DEMİR)

GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" başlıklı tez çalışması kapsamında Bölümümüz öğretim elemanları ile anket uygulama isteği Başkanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. İsmet DOĞAN
Bölüm Başkanı

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.11.2019-E.144771

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Müzik Eğitimi Anabilim Dalı Başkanlığı

Sayı : 96000795-044-
Konu : Anketler (Tuğba GÜNER DEMİR)

GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ BÖLÜM BAŞKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında anket uygulama talebi, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmamak koşuluyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Aytekin ALBUZ
Anabilim Dalı Başkanı

Evrak Tarih ve Sayısı: 19.11.2019-E.145630

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Yabancı Diller Eğitimi Bölüm Başkanlığı

Sayı : 20911470-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı
(Tuğba GÜNER DEMİR)

GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma talebi Bölümümüzce uygun görülmektedir.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Abdulvahit ÇAKIR
Bölüm Başkanı

Evrak Tarih ve Sayısı: 19.11.2019-E.145347

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
İngiliz Dili Eğitimi Anabilim Dalı Başkanlığı

Sayı : 12701526-302.08.01-145347 19.11.2019
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı
(Tuğba GÜNER DEMİR)

YABANCI DİLLER EĞİTİMİ BÖLÜM BAŞKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma talebi anabilim dalı başkanlığımız tarafından uygun görülmektedir.

Gereğini bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

Prof. Dr. Paşa Tevfik CEPHE
Anabilim Dalı Başkanı

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.11.2019-E.143891

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Alman Dili Eğitimi Anabilim Dalı Başkanlığı

Sayı : 73952365-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı
(Tuğba GÜNER DEMİR)

YABANCI DİLLER EĞİTİMİ BÖLÜM BAŞKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

İlgi yazıya istinaden Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma talebi Anabilim Dalı Başkanlığımızca uygun görülmektedir. Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

e-imzalıdır
Doç. Dr. Muhammet KOÇAK
Anabilim Dalı Başkanı

Anabilim Dalı Başkanı

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.11.2019-E.145151

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Arap Dili Eğitimi Anabilim Dalı Başkanlığı

Sayı : 50956352-302.08.01-145151 18.11.2019
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

YABANCI DİLLER EĞİTİMİ BÖLÜM BAŞKANLIĞINA

İlgi : 14.11.2019 tarihli ve 89377925-302.08.01- 143383 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma talebi Ana Bilim Dalımız tarafından uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Mehmet Hakkı SUÇİN
Anabilim Dalı Başkanı

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.11.2019-E.143808

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Mühendislik Fakültesi

Sayı : 45844397-044-
Konu : Anketler (Tuğba GÜNER DEMİR)

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : 13.11.2019 tarihli ve 17311665-044- 143012 sayılı yazı.

Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının ilgi yazısı ile, Üniversiteleri Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora programı öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in, "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" konulu tez çalışmasını Fakültemiz bünyesinde uygulaması Dekanlığımızca uygun bulunmaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ömer KELEŞ
Dekan

EK 6. ODTÜ Etik Kurul İzni

Gmail Tuğba Güner Demir

Tuğba Güner Demir Etik Kurul İzni Hakkında

Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi 2 Aralık 2019 15:37
Alıcı: Tuğba Güner Demir

Sayın Tuğba Güner DEMİR;

İAEK başvurunuz değerlendirilmiş Ankara Üniversitesinden aldığınız Etik Onay doğrultusunda üniversitemizde araştırma yapmanız uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize

İyi çalışmalar

ODTÜ İnsan Araştırmaları

Etik Kurulu Koordinatörlüğü

Aysel KÖSEGİL

Sosyal Bilimler Enstitüsü

EK 7. Hacettepe Üniversitesi Etik Kurul İzni

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172-302.14.01
Konu : Tuğba GÜNER DEMİR (Etik Komisyon İzni)

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

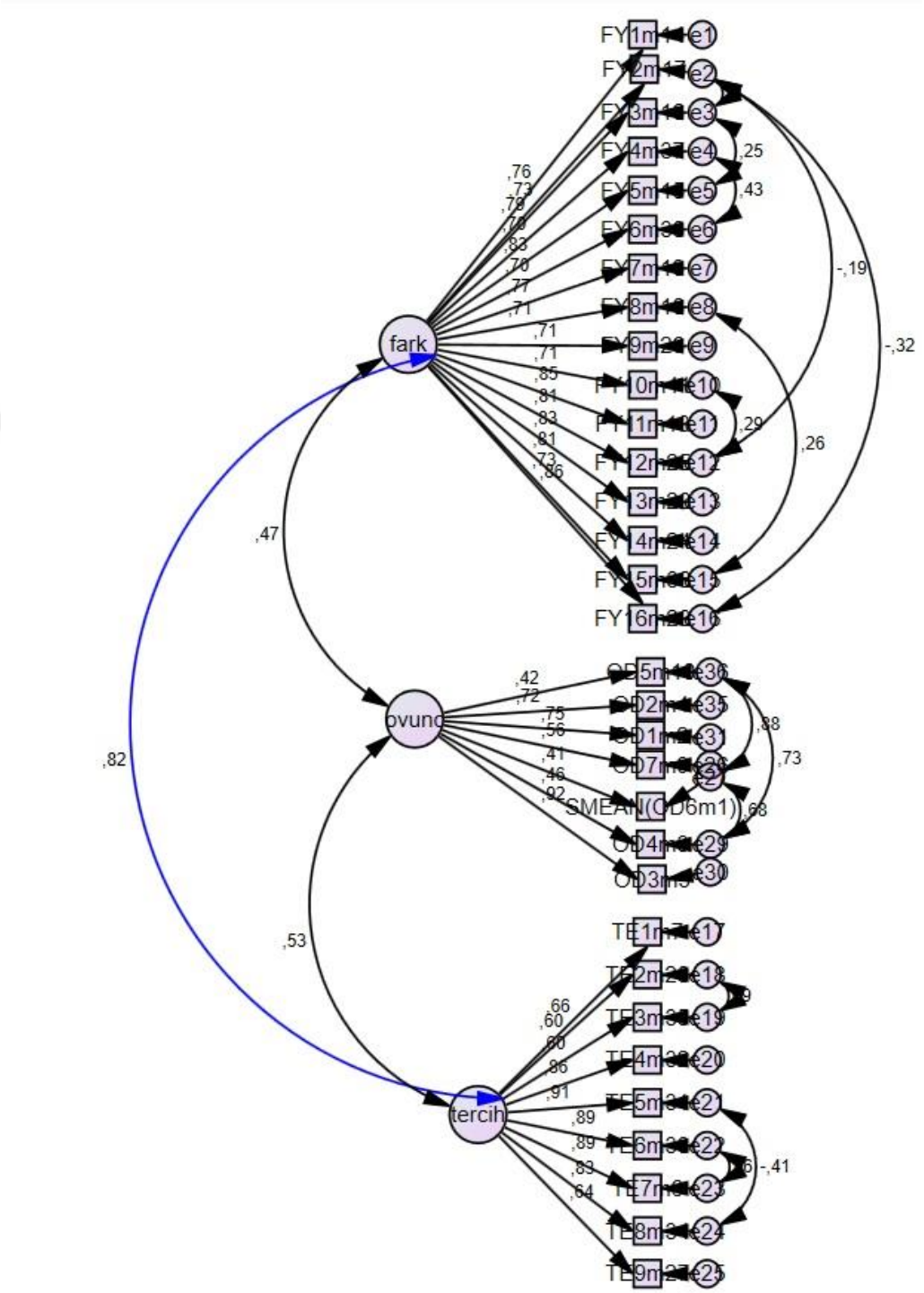
İlgi : Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 29.11.2019 tarih ve 302.14.01-E.90524 sayılı yazısı.

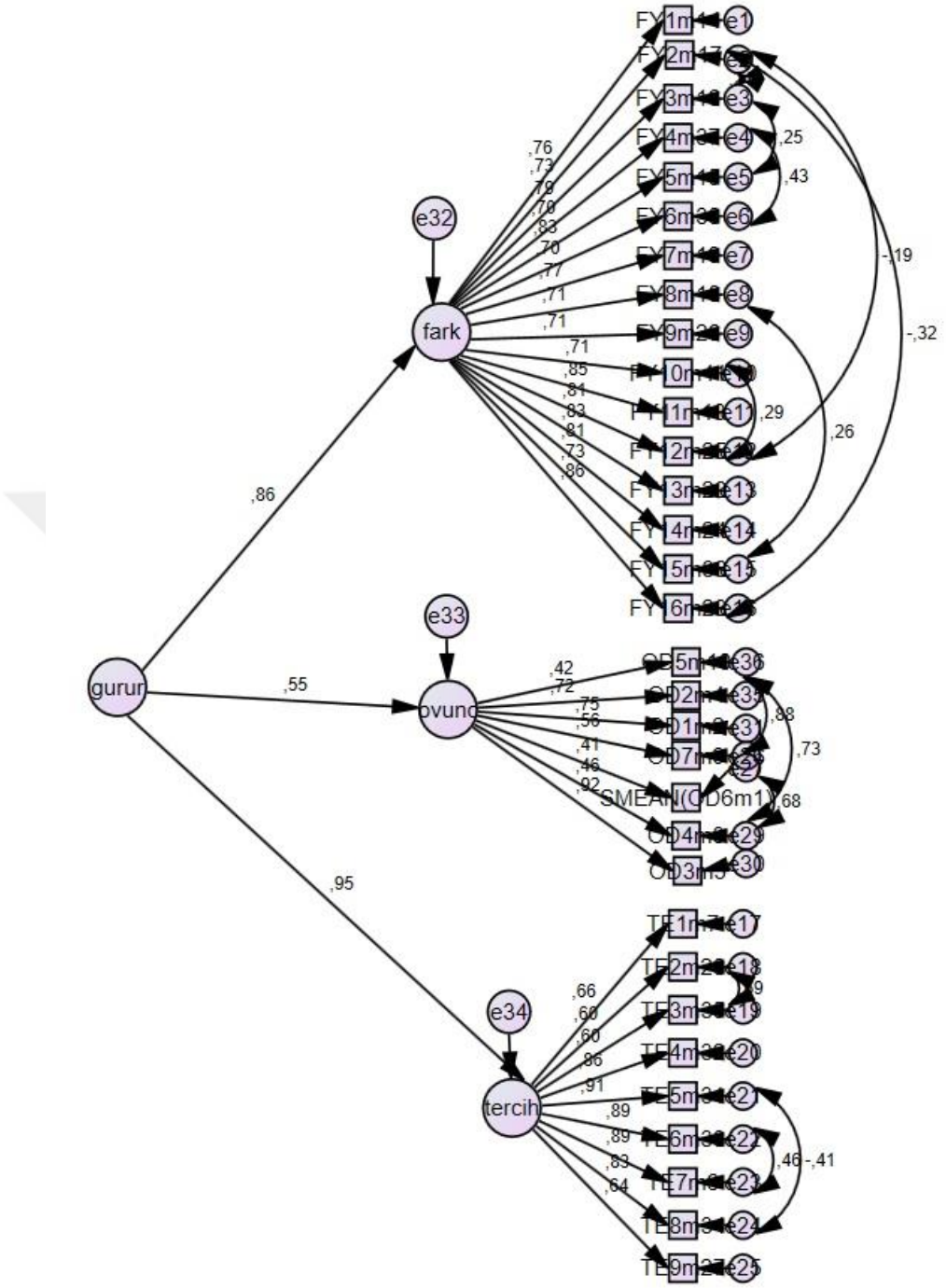
Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora programı öğrencisi **Arş. Gör. Tuğba GÜNER DEMİR**'in **Prof. Dr. İnayet AYDIN** danışmanlığında yürüttüğü **"Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi"** konulu tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **17 Aralık 2019** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

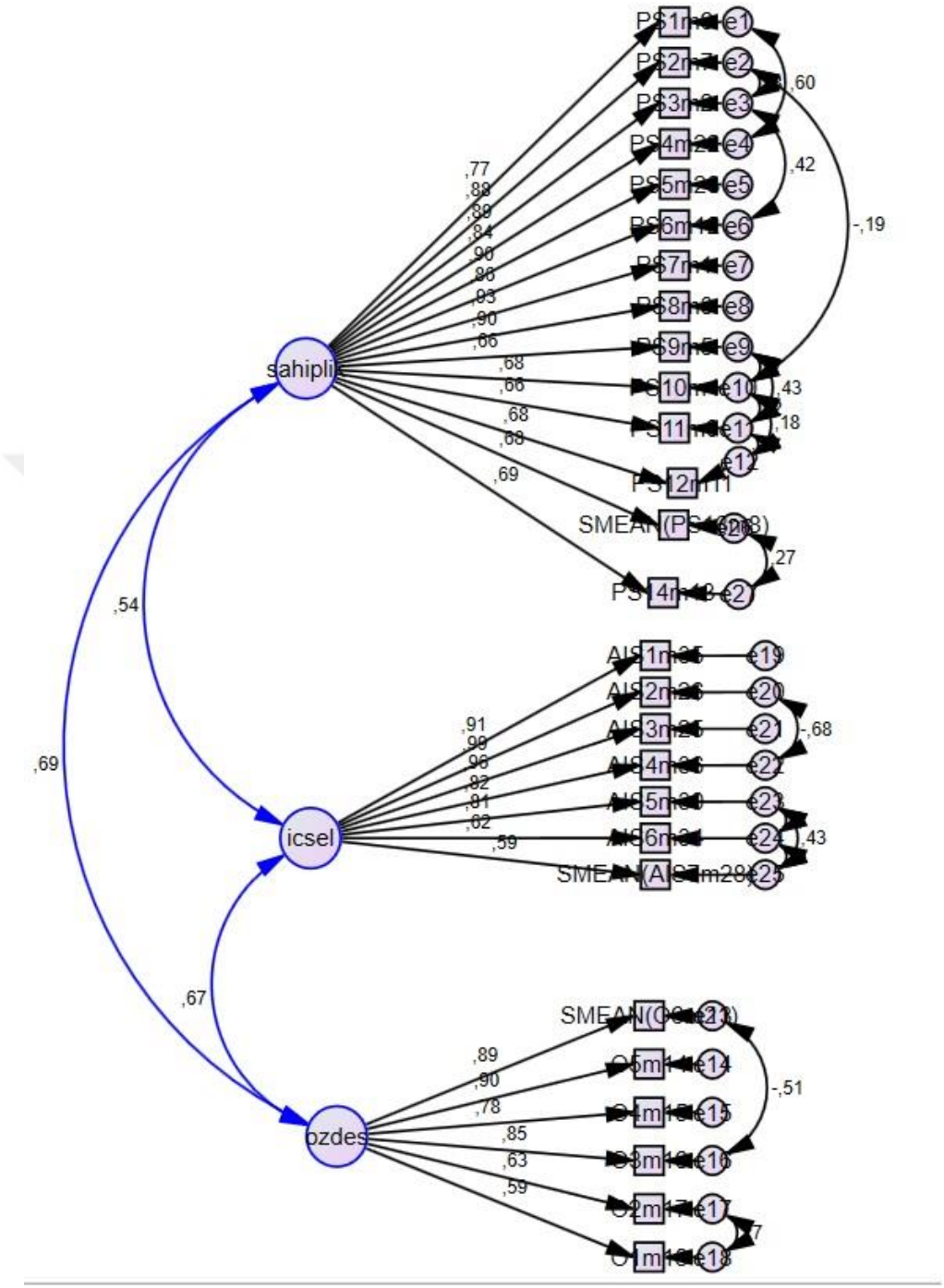
e-imzalıdır
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

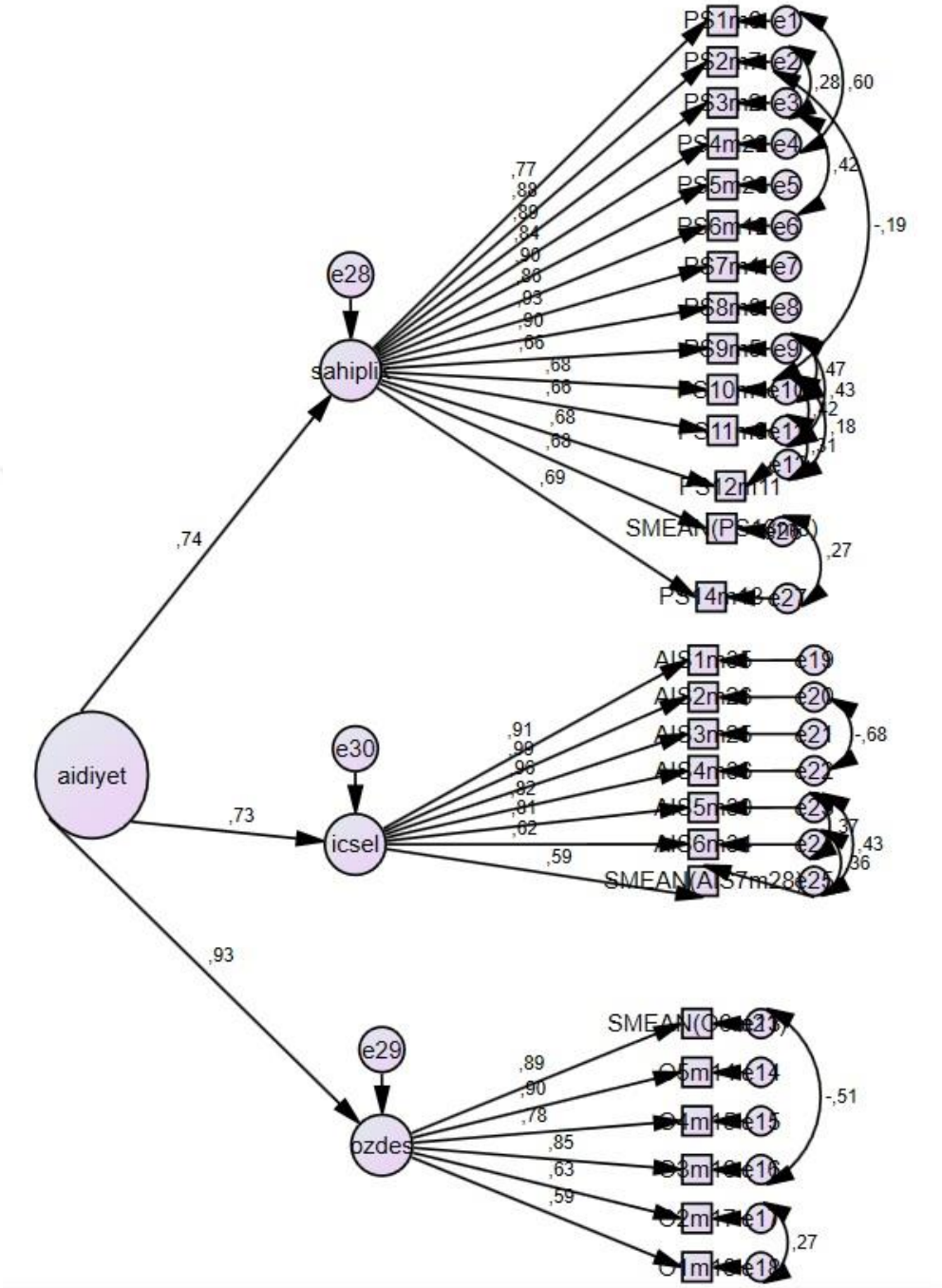
EK 8. Örgütsel Gurur Ölçeğinin Birinci ve İkinci Düzey DFA sonuçları




gurur
fark
ovunc
tercih
e32
e33
e34
,86
,55
,95
,76
,73
,78
,70
,83
,70
,77
,71
,71
,71
,85
,81
,83
,91
,73
,86
,25
,43
-,19
-,32
,29
,26
,42
,72
,75
,56
,41
,46
,92
,88
,73
,68
,66
,60
,60
,86
,91
,89
,89
,83
,64
,46
-,41

EK 9. Kurumsal Aidiyet Ölçeğinin Birinci ve İkinci Düzey DFA sonuçları




aidiyet
sahipli
icsel
ozdes
e28
e30
e29
,74
,73
,93
,77
,88
,80
,84
,90
,86
,83
,90
,66
,68
,66
,68
,68
,69
,28
,60
,42
-,19
,47
,43
,18
,27
,91
,99
,96
,82
,81
,62
,59
-,68
,43
,36
,89
,90
,78
,85
,63
,59
-,51
,27

BENZERLİK BİLDİRİMİ

"Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihali Engelleme Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) "Beş sözcükten daha az olan benzeşmeler" (2) "Kaynaklar" (3) "Doğrudan Alıntılar" dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	: 26.01.2022
Gönderim Numarası	: 1748137216
Sayfa Sayısı	: 151
Sözcük Sayısı	: 43106
Karakter Sayısı	: 304455
Benzerlik Oranı	:%9
Savunma Tarihi	:19.01.2022

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihali Engelleme Programı'na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10'dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Tuğba GünerDemir

Tarih: 26.01.2022

İmza: ……

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı **:Tuğba Güner Demir**

E-Posta Adresi **:**

İş Deneyimi **:**

Unvan	**Görev Yeri**	**Yıl**
Araştırma Görevlisi (35. madde kapsamında)	Ankara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Fakültesi /Eğitim Bilimleri Bölümü/ Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı	2011-Halen
Araştırma Görevlisi	Kastamonu Üniversitesi/ Eğitim Fakültesi / Eğitim Bilimleri Bölümü/ Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı	2010-2011

Akademik Bilgiler

Öğrenim Durumu:

Derece	**Bölüm/Program**	**Üniversite**	**Yıl**
Yüksek Lisans	Eğitim Bilimleri Enstitüsü/ Eğitim Yönetimi ve Politikası Bölümü / Eğitim Yönetimi Teftişi Anabilim Dalı	Ankara Üniversitesi	2011-2014
Lisans	Gazi Eğitim Fakültesi/ İlköğretim Bölümü/ Fen Bilgisi Öğretmenliği Anabilim Dalı	Gazi Üniversitesi	2005-2009

Yayınlar:

Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

Aydin, İ., Erdemli, Ö., Toptaş, B., & Demir, T. G. (2021). Okulda Hediye Sürecine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, *54*(3), 891-927.

Aydın, İ., **Demir, T. G.,** Toptaş, B., & Erdemli, Ö. (2020). Teachers' struggle with gifts: gift culture at schools and associated ethical problems. *Ethics & Behavior*, 1-15.

Aydın, I., Toptaş, B., **Demir, T. G.,** & Erdemli, Ö. (2019). Being an Expatriate Teacher in Turkish Private Schools: Opinions on Education, Teaching, and Administration Processes. *Egitim ve Bilim, 44*(200).

Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Erdemli, Ö., & **Demir, T. G**.(2019). Public Service Motivation from the Point of View of Teachers and School Administrators: A Qualitative Study. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 47*, 167-190.

Aydın, İ., Erdemli, Ö., **Demir, T. G.,** & Toptaş, B. (2016). "Silence belongs to the young, speech belongs to the old": The reason why research assistants remain silent. *Journal of Education and Human Development, 5*(4), 109-118.

Aydın, I., **Demir, T. G.,** & Erdemli, O. (2015). Teacher's views regarding the social status of the teaching profession. *The Anthropologist, 22*(2), 146-156.

Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

Taşkın, P., Erdemli, Ö., & **Demir, T. G.** (2019). Çocuğun ihmal ve istismardan korunmasında okulun rolüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (52), 65-95. DOI: 10.21764/maeuefd.563292

Erdemli, Ö., & **Demir, T. G.** (2018). Öğretmenlik Meslek Etiği Açısından Hediye Alma: Örnek Olay Ekseninde Değerlendirme. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *15*(1), 611-637. DOİ: 10.23891/efdyyu.2018.81

Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., **Demir, T. G.,** & Erdemli, Ö. (2017). Kamu hizmeti motivasyonu ölçeğinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, *50*(2), 105-126.

Yazılan ulusal/uluslararası kitaplardaki bölümler:

Erdemli, Ö. **& Demir, T. G.** (2021). Eğitim örgütlerinde e-denetim. K. Yılmaz ve E. Oğuz (Editörler) *Prof. Dr. İnayet Aydın'a Armağan* (ss. 645-655). Ankara: PegemA Akademi

Demir, T. G. (2021). Eğitim örgütlerinde örgütsel hafıza. İ. Aydın (Editör) *Prof. Dr. Ali Balcı'ya Armağan* (ss. 446-455). Ankara: Ankara Üniversitesi Basım Evi

Erdemli, Ö. & **Demir, T. G.** (2019). Türkiye'de yapılan hizmet içi eğitim tezlerinin değerlendirilmesi: Bir meta-sentez çalışması. B. Aslan ve F. Bıkmaz (Editörler) *Prof. Dr. Mehmet Ali Kısakürek'e Armağan* (ss. 95-120). Ankara: Ankara Üniversitesi Basım Evi

Demir, T. G. (2018). Öğretmenlerin mesleki gelişim hakkı: Ulusal ve uluslararası uygulamaların karşılaştırılması. Y. Karaman Kepenekçi ve P. Taşkın (Editörler). *Prof. Dr. Emine Akyüz'e Armağan Akademisyenlikte 50. Yıl* (ss. 595-604). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Erdemli, Ö., & **Demir, T. G.** (2015). Eğitim kalitesinde önemli bir engel: Öğretmen Devamsızlığı. İ. Aydın ve Ş. Çınkır, (Editörler). *Prof. Dr. İbrahim Ethem Başaran'a Armağan Eğitimde 52 Yıl* (ss. 420-437). Ankara: Anı Yayıncılık.

Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:

Kurum, G., Erdemli, Ö., & **Demir, T. G.** (2020). Algılanan İçsel Statü Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması In Uluslararası Pegem Eğitim Kongresi *IPCEDU 2020 E-Kitabı* (ss. 423-438). Pegem Akademi. (Sözlü sunum/Tam metin bildiri) ISBN:978-625-7228-61-9

Erdemli, Ö. & **Demir, T. G..** (2013). Örnek Olaylar Ekseninde Öğretmenlerin Etik Dışı Davranışları Ussallaştırma Yaklaşımları. 2. Kamu Etiği Kongresi, 27-28 Mart 2013, Ankara. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum).

Güner, T., & Erdemli, Ö.(2012). İlköğretim Öğrencilerinin Hak ve Sorumluluk Kavramına İlişkin Algıları.7. Ulusal Çocuk Kültürü Kongresi. 17-19 Ekim 2012, Ankara. (Tam metin Bildiri/Sözlü Sunum).