T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SPOR EĞİTİMİ VEREN KURUMLARDAKİ AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYE, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Abdil ARI

DOKTORA TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Erdal TAŞGIN

KONYA-2020

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SPOR EĞİTİMİ VEREN KURUMLARDAKİ AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYE, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Abdil ARI

DOKTORA TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Erdal TAŞGIN

KONYA-2020

ÖNSÖZ

Günümüz iş yaşamında çalışanlar ve yöneticiler açısından kritik bir öneme sahip olan sosyal sermaye kavramı ve bu kavramı etkileyen faktörlerin başında gösterilen özdeşleşme ve güven kavramları son yıllarda giderek önem kazanan kavramlar haline gelmiştir. Modern yönetim anlayışı yöneticilere, çalışanlar arasındaki iletişimi güçlendiren sosyal sermaye, tatmin ve performans düzeylerini geliştirme sorumluluğu yüklemektedir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven algılarının artması birçok sonuç değişkenini ve bunlardan biri olan örgütsel sosyal sermaye"yi de etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven algılarının yüksek olması, bireylerin örgütsel sosyal sermayelerini de artırmaktadır. Ancak ilgili alan yazında spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerinin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin birlikte ele alındığı ve aralarındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu şekliyle araştırmanın, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin belirlemesi; örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin demografik değişkenlerden etkilenip etkilenmediğini ortaya koyması ve örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemesi bakımından ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Büyük bir şevk ve mutlulukla başladığım, sabır, özveri ve inançla emin adımlarla ilerleyerek sonuna geldiğim doktora sürecimde değerli bilgi ve yetkinliğiyle yoluma ışık tutan değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Erdal TAŞGIN ve Prof. Dr. Hakan Salim ÇAĞLAYAN'a, çalışmamda ölçeklerin doldurulması ve analiz kısmında yardımlarını esirgemeyen sevgili hocalarım ve mesai arkadaşlarıma, çalışmama verdikleri katkılardan dolayı ölçekleri cevaplayan kıymli meslektaşlarıma teşekkür ederim. Destekleriyle her daim yanı başımda olan ve bu günlere gelmemde haklarını asla ödeyemeyeceğim annem Ümmühani ARI'ya, babam Süleyman ARI'ya teşekkürü bir borç bilirim. Sadece tez süreci değil hayatımın tüm zamanlarında benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, bana inanan hayat yoldaşım, sevgili eşim Saniye ARI'ya ve küçücük ama aslında kocaman kalpleriyle benim hayat kaynağım olan, bu süreçte onlara ayırmam gereken zamanımı tez çalışmam için

ayırmama rağmen varlıklarıyla beni güçlendiren evlatlarım, Süleyman Eymen ARI, Faruk Buğra ARI ve Hüma ARI'ya sevgilerimi sunarım.

Abdil ARI
Konya-2020

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER ..... **v**

ÇİZELGELER ..... **vi**

ÖZET ..... **x**

SUMMARY ..... **xii**

1. GİRİŞ **1**

1.1. Örgüt ve Sosyal Sermaye Kavramı 3

1.2. Örgütsel Sosyal Sermaye Kavramı 5

1.2.1. Örgütsel Sosyal Sermayenin Önemi 8

1.2.2. Örgütsel Sosyal Sermayenin Faydaları 10

1.2.3. Örgütsel Sosyal Sermayenin Unsurları 11

1.2.4. Örgütsel Sosyal Sermaye Türleri 16

1.2.5. Örgütsel Sosyal Sermayenin Boyutsal Sınıflandırılması 20

1.3. Özdeşleşme Kavramı 21

1.4. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı 23

1.4.1. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri 25

1.4.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları 29

1.5. Güven Kavramı 31

1.5.1. Güvenin Önkoşulları 32

1.6. Örgütsel Güven Kavramı 34

1.6.1. Örgütsel Güven Boyutları 36

1.6.2. Örgütsel Güven Modelleri 39

1.7. Örgütsel Sosyal Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven İlişkisi 42

2. GEREÇ VE YÖNTEM **47**

2.1. Evren ve Örneklem 47

2.2. Veri Toplama Araçları 50

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu 50

2.2.2. Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği 50

2.2.3. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği 51

2.2.4. Örgütsel Güven Ölçeği 52

2.3. Verilerin Analizi 52

3. BULGULAR 55

3.1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular 55

2.3. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular 61

2.3.1. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği 'ne (ÖSSÖ) Ait Bulgular 62

3.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği 'ne (ÖZÖ) Ait Bulgular 69

3.2.3. Örgütsel Güven Ölçeği 'ne (ÖGÖ) Ait Bulgular 76

3.2.4. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 82

3.2.5. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 83

3.2.6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 84

3.2.7. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Sosyal Sermaye Üzerindeki Yordayıcı Etkilerine Ait Bulgular 85

4. TARTIŞMA 86

5. SONUÇ ve ÖNERİLER 113

6. KAYNAKLAR 122

7. EKLER 137

8. ÖZGEÇMİŞ 143

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Scott, Corman, Cheney: Yapısal Özdeşleşme Modeli (Scott ve ark. 1998). 28

Şekil 3.1. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 55

Şekil 3.2. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Birim Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 56

Şekil 3.3. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 57

Şekil 3.4. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 58

Şekil 3.5. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 59

Şekil 3.6. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 60

Şekil 3.7. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 60

Şekil 3.8. Akademisyenlerin İdari Görev Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları 61

ÇİZELGELER

Çizelge 2.1. Üniversite ve Birimlerdeki Anketi Cevaplayan Akademisyenlerin Yüzde ve Frekans Dağılımları. 49

Çizelge 3.1. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 55

Çizelge 3.2. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Birim Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 56

Çizelge 3.3. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 56

Çizelge 3.4. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 57

Çizelge 3.5. Akademisyenlerin Ünvan Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 58

Çizelge 3.6. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 59

Çizelge 3.7. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 60

Çizelge 3.8. Akademisyenlerin İdari Görev Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 61

Çizelge 3.9. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği Gözlenme Sıklığı ve Sınır Değerleri. 62

Çizelge 3.10. Akademisyenlerin Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarına Ait n, $\overline{X}$ ve ss Değerleri 62

Çizelge 3.11. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları..... 63

Çizelge 3.12. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Birim Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları..... 63

Çizelge 3.13. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Bölüm Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları..... 64

Çizelge 3.14. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları..... 65

Çizelge 3.15. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları..... 66

Çizelge 3.16. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları..... 67

Çizelge 3.17. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları..... 68

Çizelge 3.18. Akademisyenlerin İdari Görev Olup-Olmama Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları. 69

Çizelge 3.19. Akademisyenlerin ÖZÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarına Ait n, $\overline{X}$ ve ss Değerleri..... 69

Çizelge 3.20. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları. 70

Çizelge 3.21. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Birim Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları..... 70

Çizelge 3.22. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Bölüm Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları..... 71

Çizelge 3.23. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları. 72

Çizelge 3.24. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları. 73

Çizelge 3.25. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları. 74

Çizelge 3.26. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları. 75

Çizelge 3.27. Akademisyenlerin İdari Görev Olup-Olmama Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları. 75

Çizelge 3.28. Akademisyenlerin ÖGÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarına Ait n, $\overline{X}$ ve ss Değerleri..... 76

Çizelge 3.29. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları. 76

Çizelge 3.30. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Birim Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları. 77

Çizelge 3.31. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Bölüm Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları. 77

Çizelge 3.32. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları. 78

Çizelge 3.33. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları. 79

Çizelge 3.34. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları. 80

Çizelge 3.35. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları. 81

Çizelge 3.36. Akademisyenlerin İdari Görev Olup-Olmama Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları. 81

Çizelge 3.37. Akademisyenlerin Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği İle Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Boyutları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Sonuçları 82

Çizelge 3.38. Akademisyenlerin Örgütsel Sosyal SermayeÖlçeği İle Örgütsel Güven Ölçeği Boyutları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Sonuçları 83

Çizelge 3.39. Akademisyenlerin Örgütsel ÖzdeşleşmeÖlçeği İle Örgütsel Güven Ölçeği Boyutları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Sonuçları 84

Çizelge 3.40. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Örgütsel Sosyal Sermaye Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları 85

ÖZET

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Spor Eğitimi Veren Kurumlardaki Akademisyenlerin Örgütsel Sosyal Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki

Abdil ARI

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

DOKTORA TEZİ/KONYA–2020

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme algıları ile örgütsel güven düzeylerini belirlemek, demografik değişkenlerine göre örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada, mevcut durumu ortaya çıkartmayı amaçlayan betimsel taramaya (survey) ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubu toplam 625 akademisyenden oluşmaktadır [Profesör$_{(n=32)}$, Doçent$_{(n=123)}$, Dr. Öğretim Üyesi $_{(n=184)}$, Öğretim Görevlisi$_{(n=234)}$, Araştırma Görevlisi$_{(n=122)}$]. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Eker (2014) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği", Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeği temel alınarak, Eker (2014) tarafından öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme algılarını belirlemek üzere yeni ifadeler ekleyerek geliştirdiği "Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği", Nyhan ve Marlowe'nin (1997) geliştirdiği ve Türkçe' ye uyarlama çalışmasını Gürce (2018) in yapmış olduğu "Örgütsel Güven Ölçeği" ve araştırmacılar tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

Verilerin analizinde, ilk olarak örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven ölçeklerinin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermedikleri Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi ile test edilmiştir. Bu test sonuçlarına göre bütün değişkenlerin normal dağılım gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). İkili bağımsız grup ortalamasının karşılaştırması için Bağımsız Gruplarda T-Testi (İndependent Sample T-test) ve birden fazla grup ortalamalarının karşılaştırması için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalarda ANOVA sonucunda anlamlı farkın çıktığı durumlarda bu farkın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek için Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için de Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı (r) tekniğinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin sosyal sermayeye ilişkin en yüksek algılarının, köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda olduğu, en düşük örgütsel sosyal sermayeleri ise birleştirici sosyal sermaye ve bağ kurucu sosyal sermaye boyutlarının izlediği; genel olarak akademisyenlerin kurumlarına ilişkin köprü kurucu, birleştirici ve bağ kurucu sosyal sermaye algılarının "orta" düzeyde olduğu yani bu örgütsel sosyal sermaye boyutlarında (birleştirici, bağ kurucu, köprü kurucu) iletişimlerinden memnun olmadıkları yargısına varılmıştır.

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermayenin tüm boyutlarının (birleştirici, bağ kurucu, köprü kurucu) cinsiyet, birim, bölüm, medeni durum, idari görev değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; birleştirici örgütsel sosyal sermaye ve bağ kurucu örgütsel sosyal sermayenin yaş, unvan ve mesleki kıdem değişkenlerine göre, anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin en yüksek algılarının, duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda olduğu, bunu bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunun izlediği, genel olarak akademisyenlerin kurumlarına ilişkin duygusal özdeşleşmelerinin yüksek, bilişsel özdeşleşmelerinin ise "orta" düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin farklı bölümlerde görev yapıyor olmalarının, farklı yaşlarda olmalarının, sahip oldukları unvanlarının, farklı kıdemlere sahip olmalarının, medeni durumlarının evli, bekar ve ayrı/boşanmış/vefat olmasının ve bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkilemediği, birim değişkenine göre bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı; idari görevleri olup olmamalarının bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşme boyutları puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel güvene ilişkin en yüksek algılarının yöneticiye güven boyutunda olduğu, bunu örgüte güven boyutunun izlediği, genel olarak yöneticiye güven ve örgüte güven boyutlarının "orta" düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel güvenin tüm boyutlarının (yöneticiye güven, örgüte güven) cinsiyet, birim, bölüm, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; idari görev değişkenine göre yönetiye güven ve örgüte güven boyutları puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı, unvan değişkenine göre yöneticiye güven boyutu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı; mesleki kıdem değişkenine göre akademisyenlerin, yöneticiye güven boyutunda puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin, genel olarak örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin, boyutları arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Akademisyen; spor eğitimi veren kurumlar; örgütsel sosyal sermaye; örgütsel özdeşleşme; örgütsel güven.

SUMMARY

REPUBLIC OF TURKEY
SELÇUK UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

The Relationship Between Organizational Social Capital, Organizational Identity and Organizational Trust Levels of Academicians in Sports Education Institutions

Abdil ARI

Department of Sports Management

DOCTORAL THESIS /KONYA–2020

This study was conducted to determine the organizational trust and social capital and organizational identification perceptions of academicians in institutions providing sports education, and to reveal whether there is a relationship between organizational trust levels and organizational social capital and organizational identification perceptions in terms of demographic variables.

In the study, a method for a descriptive survey (survey) and relational survey aiming to reveal the current situation was used. The sample group of the study consists of 625 academicians [Professor (n = 32), Associate Professor (n = 123), Dr. Faculty Member (n = 184), Lecturer (n = 234), Research Assistant (n = 122)]. In the study, as a data collection tool, the "Organizational Social Capital Scale" developed by Eker (2014) is based on the organizational identification scale developed by Mael and Ashforth (1992). Instructor Organizational Identification Scale ",“ Organizational Trust Scale ”developed by Nyhan and Marlowe (1997) and adapted to Turkish by Gürce (2018) and“ Personal Information Form ”developed by researchers were used.

In the analysis of the data, firstly, whether the subscales of organizational social capital, organizational identification and organizational trust show normal distribution was tested with Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests.). T-Test in Independent Groups was used for comparison of means of paired independent groups and One Way Analysis of Variance (ANOVA) was used for comparison of means of more than one group. Tukey HSD multiple comparison test was applied to determine which groups caused this difference in cases where a significant difference was found in the results of ANOVA in multiple comparisons. In order to reveal the relationship between the organizational social capital, organizational identification and organizational trust levels of academicians, the Pearson Moments Product Correlation Coefficient (r) technique was used.

As a result of the research, it was found that the highest perceptions of the academicians in institutions providing sports education about social capital are bridging social capital, the lowest organizational social capital is followed by unifying social capital and linking social capital dimensions; In general, it was judged that academicians' perceptions of bridging, unifying and bonding social capital regarding their institutions are at a "moderate" level, that is, they are not satisfied with their communication in these dimensions of organizational social capital (linking, linking, bridging).

Academicians in institutions providing sports education do not significantly different in terms of gender, unit, department, marital status, administrative duty variable of all dimensions of organizational social capital (connecting, linking, bridging); It has been determined that the associative organizational social capital and the bonding organizational social capital differ significantly according to age, title and professional seniority variables.

It was determined that the highest perceptions of the academicians in sports education institutions regarding organizational identification are in the emotional organizational identification dimension, followed by the cognitive organizational identification dimension, in general, the emotional identification of the academicians about their institutions is high, and their cognitive identification is at the "medium" level.

The fact that the academicians in sports education institutions work in different departments have different ages, their titles, have different seniorities, their marital status, being married, single and separated/divorced / deceased do not affect their cognitive and emotional organizational identification levels, cognitive organizational according to the unit variable. The identification dimension mean scores differed significantly; It was concluded that the cognitive and emotional organizational identification dimensions of whether they have administrative duties or not differ significantly.

It has been determined that the highest perceptions of the academicians in institutions providing sports education about organizational trust are trust in the manager, followed by the trust in the organization dimension, and the dimensions of trust in the administrator and trust in the organization, in general, are at the "medium" level.

It was found that all dimensions of organizational trust (trust in the manager, trust in the organization) of academicians in institutions providing sports education did not differ significantly according to the variables of gender, unit, department, age and marital status; According to the administrative task variable, the mean scores of the dimensions of trust in management and trust in the organization differed significantly, according to the title variable, the mean scores of the dimension of trust in the manager differ significantly; According to the professional seniority variable, it was concluded that the mean scores of the academicians in the dimension of trust in the manager differ significantly.

It has been determined that there are medium and high-level positive relationships between the dimensions of the academicians in institutions providing sports education, organizational social capital, organizational identification and organizational trust in general.

Keywords: Academician; institutions providing sports education; organizational social capital; organizational identification; organizational trust.

1. GİRİŞ

Çalışma hayatı insan yaşamının odağın olduğu kadar insan da çalışma yaşamının odağındadır. İnsan odaklı çalışma hayatının doğru ve düzenli ilerleyebilmesinde insan kaynağına gösterilen değer büyük önem taşımaktadır (Eğilmezkol 2011). Örgütlerin amaçlarına gerçekleştirebilmek, çağın getirmiş olduğu hızlı gelişim ve değişimlere adapte olabilmek ve rekabetçi dünyada devamlılıklarını sağlayabilmek için en önemli unsurlardan birini oluşturan insan kaynağını etkili kullanmaları gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009). Örgütlerin verimliliğinin artması ve örgütlerin gelişme gösterebilmesi söz konusu olduğunda örgütü meydana getiren çalışanların örgütsel sosyal sermayeleri, özdeşleşmeleri ve örgüte güvenleri yüksek önem taşır.

İnsan kaynağının etkili ve verimli bir şekilde çalışabilmesi için örgüt içerisinde örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşmenin oluşması, buna bağlı olarak da örgütsel sosyal sermayenin artırılması örgütün gelişebilmesi için son derece önemli bir konudur.

Sosyal sermaye bir örgütün var olan durumunun korunmasında ve desteklenmesinde önemli bir role sahiptir (Onyx ve Bullen 2000). Üniversite örgütleri için sosyal sermayenin sosyal ilişkileri geliştirmek için yapılan yatırım olduğu söylenebilir (Lin 2001). Sosyal sermaye, başarılması mümkün olmayan ya da ulaşılması zor amaçların başarılmasını mümkün kılmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal 1998). Bu da örgütsel özdeşleşmeyi ve güven duygusuyla oluşmaktadır. Örgütüyle özdeşleşen üyeler, örgüt dışındaki yaşamlarında, insanlarla etkileşimdeyken kendilerini örgütün temsilcisi görme eğilimindedir ve bu üyeler, iş ve stratejik kararlara yönelik fırsatlarda örgütün çıkarlarını öncelikli tutmaktadırlar (Miller ve ark. 2000).

Varlıkları ve yönetim tarzları ile büyük bir değer yaratan ve başta kendi çalışanları olmak üzere bütün paydaşlarına çok çeşitli fırsatlar ve hizmet sunan bu kurumlara böyle bir konuma taşıyan temel etkenler ise iç ve dış çevreye karşı yarattıkları örgütsel güven ile özellikle her düzeydeki çalışanların bu örgütlerle özdeşleşme duygusuna sahip olmaları gerçekliğidir. Bu bağlamda, nispeten örgütte

çalışan her bir kişinin toplam yetenek, bilgi ve becerisini tam kapasiteye yakın bir şekilde kullanma fırsatı yaratacak olan mesleki özdeşleşme olgusu da büyük ölçüde örgütte yer alan kişilerin kendi örgütlerine güven duygularının ve özdeşleşme derecelerinin yüksekliğidir. Bu iki kavram beraberinde ise örgütün sosyal sermaye oranını yükselmesine sebep olacaktır. Örgütsel güven, özdeşleşme ve sosyal sermaye kavramları hem örgüt için hem örgütün etkileşimde bulunduğu örgütsel çevre için hem de çalışanlar için önem taşımakta ve günümüzde örgütlerin sahip oldukları en büyük değer olarak kabul edilmektedirler (Enli Kalmaz 2018).

İlgili alan yazında; akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye düzeylerini (Eker 2014), örgütsel özdeşleşme düzeylerini (Eker 2014, Cilasun 2016, Işık 2016), örgütsel güven düzeylerini (Uslu 2013, Kurum 2013, Kılıç 2015, Akbulut Kayısı 2016, Akyürek 2017, Akbulut 2017, Güler 2018, Okudan 2018, Durgun 2019) belirlemeye yönelik çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Fakat ilgili literatürde, hem örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik bir çalışmaya, hem de spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu bilgiler ışığında araştırma; zorlu bir atmosfere sahip olan akademik dünyanın spora yönelik insan kaynağını oluşturan, kurumlardaki akademisyenler nezdinde örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme algılarını ve örgütsel güven düzeylerini belirlemek ve örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu şekliyle araştırmanın, artan rekabet ortamında gerek devlet gerekse özel üniversitelerin sporla ilgili birimlerinin bir adım önde olmalarına katkı sağlayacağı ve bu birimlerde görev yapan yöneticilere, iyi bir örgüt yönetimi, çağdaş yönetim ilke ve fonksiyonlarının uygulanması, çalışanlara güven veren bir yaklaşım sergileyerek özdeşleşme ve sosyal sermaye konularında tatmin ve performans düzeylerini geliştirme noktasında fikir vereceği ve atılması gereken adımlar hakkında yol göstereceği düşünülmektedir.

1.1. Örgüt ve Sosyal Sermaye Kavramı

Örgüt; işi gerçekleştirmek veya ortak bir amaç için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilattır (TDK 2019).

Toplumun yaşamının doğasını anlamaya çalışan sosyal bilimlerin, birey-toplum ilişkisi ekseninde meydana gelen kuramlar temelde birlikte yaşamanın nedenleri ve sonuçları üzerine düşünme zorunluluğunu içerir (Touraine 2000). Araştırmaya konu olan sosyal dünya ve bireyler arası oluşan ilişkilerin, ağıların, etkileşimlerin, yapı ve kurumların gerçeklik kazandığı alandır (Aydemir 2011).

Sosyal sermaye kavramı, son dönemde çok kullanılmasına ve gittikçe de artan bir önem kazanmasına rağmen, tarihi daha eski yıllara dayanmaktadır. Günümüzde kalkınma politika ve teorilerinin açıklanmasında kendisine bir yer bulmakla birlikte, kavramın ilk defa özellikle sosyoloji alanındaki araştırmalarda kullanıldığı görülmektedir. Örneğin sosyolog olan Max Weber, 1904 yılında yazdığı "Protestanlık Mezhebi ve Kapitalizmin Ruhu" adlı makalesinde dolaylı olarak sosyal sermaye kavramından bahsetmektedir (Trigilia 2001).

Sermaye kavramı, fayda akışı gibi, gelir ve kazanç akışı sağlayan, varlık stokunu ifade eder (Krishna ve Uphoff 2002). Sermaye, olarak kabul gören her türlü varlığın maddeselleştirilmesine ilişkin algılamaların dayanağı da sermaye kavramının içeriğinden ve tarihinden gelir. Ancak son dönemde sermaye "maddi olan veya olmayan, her bir sermaye biçiminin fayda akışı sağladığı varlıklar sınıfını ifade etmektedir (Grootaert ve Bastelaer 2002). Yani, üretime sokulan, kıymetli, varlıkların süreçlendikten sonra da katma değer yaratan, kıymetli objektif ölçütlerle ortaya koyulabildiği maddi varlıklar olarak ele alınmasının yanında, elde edilmesi güç, kullanılan süreçlerde fark yaratan, pazarda rekabet üstünlüğü sağlayan ancak objektif ölçütlerle de değer biçilmesinin zor olduğu, maddi olmayan varlıklar da akla gelmektedir (Erbil 2008).

Kavramı ilk ortaya atanlardan birisi olan sosyolog Hanifan, (1916) yayınladığı çalışmasında, sosyal sermayenin insanların günlük yaşamında önemi olan somut maddelerden ziyade; arkadaşlık, iyi niyet, sempati ve sosyal birlikteliği meydana getiren, aileler ve bireyler arasındaki sosyal ilişkiler olduğunu

belirtmektedir (Hanifan 1916). Hanifan bu tanımla sosyal sermayeyi çoğunlukla bireyler arası ilişkiler açısından tanımlamaktadır. Böylelikle sosyal sermayeyi diğer sermaye türlerinden ayıran özelliği de vurgulamıştır.

Aynı zamanda sosyal sermaye, bireyler arasındaki güvene dayalı ilişkilerin, bireyleri bir araya getiren amaç veya amaçlara ulaşılmasında sağladığı katkı olarak ifade edilebilir (Erbil 2008). Öyle ki; Colleta ve Cullen tarafından, savaş sırasında büyük ölçüde kaybedilen güvenin sosyal sermaye yapısı açısından önemi üzerinde yoğunlaştığını ifade etmiştir. Fukuyama (1998) da sosyal sermayenin, bir toplumda veya onun bazı bölümlerinde güven duygusunun hâkim olmasından ileri gelen bir yeti olduğunu ifade eder ve bu yetinin, ulus gibi en geniş grupların yanı sıra aile gibi en küçük ve temel sosyal grupların ve bu iki uç arasındaki tüm diğer toplulukların içine gömülü olduğunu öne sürer (Fukuyama 1998).

Yani genel olarak sosyal sermaye tanımı şu şekilde yapılabilir; İnsanlar arasındaki aktif bağlantılar stokundan, insan ağlarını ve gruplarını birbirine bağlayan ve işbirliğini mümkün kılan güven, karşılıklı anlayış ve ortak değerler ile davranışlardan oluşan bir bütündür (Cohen ve Prusak 2001).

İçinde insanların ortak amaçlar için bir araya gelmeleri ve bu amaçları gerçekleştirmek için kullandıkları norm ve ağların varlığı göze çarpmaktadır. Bütün bu tanımlardan hareketle, Dünya Bankasının tanımına göre sosyal sermaye kavramı, "insanların günlük yaşamlarını şekillendiren ve insanların sosyal bir varlık olmalarını sağlayan gerçek bir servettir ve insanların ortak hareket etmesini olanak sağlayan normlar ve ağlar' dan oluşmaktadır (Woolcock ve Narayan 2000). Ayrıca, 1990'ların özellikle ikinci yarısından itibaren sosyal sermaye kavramı, Dünya Bankası, IMF, UNDP ve benzeri uluslararası örgütlerin başlıca ilgi ve çalışma alanlarından biri olmuş; kalkınmada, öncelikli olarak dikkate alınması gereken bir unsur olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Akdoğan 2002). Özellikle, ekonomik kalkınma ve gelişme modellerindeki işbirliğini teşvik edici kültürel etkenlerin öneminin fark edilmesini kapsayacak şekilde kalkınma sorunu üzerine geniş çaplı bir şekilde yeniden düşünmenin 1990'ların sonlarında ortaya çıkmasıyla kavrama olan ilgi artmıştır (Fukuyama 2002).

Sosyal sermayeden söz edildiğinde güvenin, normların, amaçlar özelinde işbirliklerinin ve özellikle ağların, yani kısacası sosyal yapıların sosyal sermayedeki yeri önemlidir. Sosyal sermaye kavramının değerinin öncelikle, işlevleri aracılığıyla sosyal yapılara olan belirli yaklaşımları tanımlıyor olmasından kaynaklanır (Coleman 1988). Bu bakımdan sosyal sermayenin özünün, iyi niyet, itibar (Özen ve Aslan 2006) ve topluluktaki bir verim kaynağı olduğu belirtilir (Şenkal 2005).

Sosyal sermaye kavramı, yirminci yüzyıl son çeyreğine kadar dolaylı olarak ve sadece sosyologlar tarafından kullanılırken, son çeyrekte özellikle iktisatçılar başta olmak üzere çok sayıda, farklı disiplinlerden bilim adamları tarafından da kullanılmaya ve üzerinde çalışma yapılmaya başlanmıştır. Yapılan bu araştırmalar, sosyal sermayenin çeşitli boyutlarını araştırmaya yönelmiş ve artan bir hızla da devam etmektedir (Keskin 2008).

1.2. Örgütsel Sosyal Sermaye Kavramı

Sosyal sermayenin kaynağı bireyler, örgütler veya topluluklar arası ilişkilerden oluşmaktır. Kavram olarak yaklaşık yüz yıldır farklı disiplinlerden birçok araştırmacı tarafından irdelenmesine rağmen örgütsel sosyal sermaye görecesi daha yeni tartışılmaya başlanmıştır. Örgütün sahip olduğu sosyal sermayenin rekabet için sürdürülebilir örgütsel avantaj kaynağı olduğunu belirtmişlerdir (Napiet ve Ghoshal 1998). Leana ve Van Buren III' ün çalışmaları bu konuda öncü olmuş ve örgütsel sosyal sermayeyi firma içindeki sosyal ilişki karakterini yansıtan kaynak olarak tanımlamış, başarılı ortak eylemlerle değer yaratan üyelerin ortak amaç yönelimi ve paylaşılan güven seviyesi ile gerçekleşir (Leana ve Van Buren III 1999). Sosyal ilişkileri inceleyen bilim adamları, örgütlerin çeşitli organizasyonel aktörleri barındırmayan iletişimlerin sosyal olarak nasıl yaratıldıklarına odaklanıyor. Örgütsel sosyal sermaye, örgütün ilişkilerini tanımlamak için temel oluşturan bir kavram olarak ön plana çıkmaktadır (Koka ve Prescott 2002).

Her bir üyenin kendisine ait kişisel kazanımlarından ziyade, bireysel bir mülkiyet olmasının ötesinde, örgütün tümüne ait olduğu (Preston 2004) ve bütüncül bir yaklaşımla açıklandığı (Leana ve Van Buren III 1999) görüşüyle paralel olarak örgütün bir bütün olmasının özelliği olduğunu belirtilen örgütsel sosyal sermaye,

örgüt içerisinde sosyal ilişkileri yansıtan, bireylerin paylaşılan güveni ve ortak amaç yönelimlerini gerçekleştiren (Pastoriza ve ark. 2008), çalışanların hem işverenleri ile hem de birbirleriyle tutunmalarını sağlayan bir yapıştırıcı (Ghitulescu ve Leana 2006) şeklinde ifade edilmekte ve böylece de ortak hedefleri ve amaçları başarmada kullanılan yardımcı kaynak olarak tanımlamaktadır (Bayrak Kök 2006).

Örgütsel sosyal sermaye, sosyal ilişkilerde bireylerden ziyade topluluğun tutumu olarak da tanımlanabilir. Örgütsel sosyal sermaye, örgütsel aktivitelerden ortaya çıkan bir üretimdir. Örgütsel sosyal sermayenin unsurları, bağlılık ve güvendir. Bağlılık, bir örgütte kişisel amaçlarını destekleme, topluluğun amaçları ve eylemleri için ortak hareket etmeye istekli olma ve katılım yeteneğini kapsar. Bağlılık, örgütsel sosyal sermayenin iki temel yönünü vurgular. Biri istekli olmak, diğeri ise katılım yeteneğidir. İstekli olmak örgütü oluşturan bireylerin, bireysel arzuları için örgütün faaliyetlerini desteklemesidir. Bireyin örgütün amaçları için katılmaya istekli olması, bireysel çabalarının sonucu, dolaylı olarak bireysel faydalar da sağlayacağına olan inancına bağlıdır (Leana ve Van Buren III 1999).

Örgütsel sosyal sermaye üyeler arasındaki bağları nedeniyle yapısal, üyelerin karşılıklı güveni nedeniyle ilişkisel ve üyelerin ortak paylaştıkları değer ve amaçlar nedeniyle bilişsel boyutlardan oluşan üyeler arasındaki ilişki bütünüdür. Her bir boyut bilgi aktarımı ve işbirliğini kolaylaştırarak örgütsel çıktıların geliştirilmesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Andrews 2010). Ayrıca örgütsel yaratıcılığın iki temel taşı olan sosyal etkileşim ve farklı kaynak girdilerinin öne çıkmasını sağlar (Merlo ve ark. 2006). Kimsenin örgütsel sosyal sermaye üzerinde kişisel mülkiyeti bulunmamaktadır (Kangal 2013). Kullanımda bir değere sahip olmasına rağmen, somut bir meta gibi kolayca alınıp satılacak bir şey değildir (Kapu 2008).

Örgütsel sosyal sermaye kavramının temeli topluluk içerisinde aktörlerin istedikleri sonuçlara ulaşmak için var olan kaynakları kullanabileceği düşüncesi oluşturur. Örgütler, bireysel ya da toplumsal uzmanlığın ekonomik ürünlere dönüştürülerek (Zander ve Kogut 1995), faydalı ürün ya da hizmet sunan sosyal topluluklardır (Andrews 2010). Bu topluluklar içindeki ilişkilerde, potansiyel olarak sosyal ilişkilerin yürütülmesi için değerli kaynaklardır (Nahapiet ve Ghoshal 1998). Örgütsel sosyal sermaye birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi somut olarak gösterilen ve

görmezden gelinen örgüt teorisinden farklıdır (Cohen ve Prusak 2001). Genelde ekonomik ve teknolojik değerlerin ötesinde örgütü oluşturan birey ve gruplar arasında işbirliği, güven ve ilişkiler ağı olarak tanımlanan örgütsel sosyal sermaye hem sosyal kalkınma ve hem de sosyal sorunların çözümünde kullanılmaktadır (Özgören 2014).

Ağlar örgütlere, bilgi birikimi, kaynaklar, pazarlar veya teknolojilere erişim sağlar. Net iş ilişkileriyle ilgilenen çeşitli bilim adamları, ağların bilgi boyutlarını ve rekabet başarısı ile olan bağlantılarını kabul etmişlerdir.Temel bir argüman, net bir örgüt üyeliği ve bunun sonucunda tekrarlanan ve kalıcı değişim ilişkileri sayesinde, ağ üyeleri tarafından bilgi edinme potansiyelinin ortaya çıkmasıdır (Inkpen ve Tsank 2005). Temel motivasyon, ağların, sosyal sermayenin ve örgütsel bilgi aktarımının temel kavramlarının kesiştiği araştırmadaki teorik bir boşluktu (Gulati ve ark. 2000). Örgütsel sosyal sermayenin birden fazla ağ türünde sistematik bir analizi yapabilmesi için, sosyal sermayenin sahiplerini, sosyal sermayenin boyutlarını, örgütün faydaları arasında şekillendirmek gerekmektedir. Bu faktörleri belirledikten sonra, örgütsel sosyal sermaye faydalarının belirleyicileri oluşmuş olur (Kostova ve Roth 2003).

Açıkça örgütsel sosyal sermaye, ağlar ve bilgi aktarımı arasında bağlantı kurarak çeşitli hedeflere ulaşmaya çalışmaktadır. Ağların sosyal sermaye boyutlarının bir kuruluşun ağdan yeni bilgiler edinme kabiliyetini nasıl etkilediğini incelemek ve bilginin net bir şekilde üyeleri arasında aktarılmasını kolaylaştırmaktır (Adler ve Kwon 2002). Bir anahtar öncül olarak, ağların ağ sağlayıcıları için bilgiye erişim sağlamasıdır. Erişim, aktarıma yol açan gerekli ancak yeterli bir şart olmadığından, bilgi aktarımını kolaylaştıran koşullarda sorgulanmaktadır (Almeida ve Kogut 1999).

Bu bağlamda, örgütün diğer örgütlerle olan ilişkisi ile kullanılabilir olacağı (Christine ve ark. 2004) aynı zaman da, örgütlerin, karmaşık sorunlarının bir çözüme ulaşabilmesi için örgüt dışındaki ve örgüt içerisindeki farklı grupların ve bakış açılarını bir arada toplayabilme kabiliyeti ile varlığının ortaya koyulabileceğini ifade ettiği örgütsel sosyal sermayenin paylaşılan güven ve amaçlarla birlikte, bunları destekler nitelikteki sadakat, bağlılık ve iletişime dayalı ilişkilere bağlı olduğunu ve uzun dönemde başarılı olan örgütlerin, söz konusu unsurlarda örgütsel sosyal

sermayenin temelini oluşturacağı açıktır (Nelson 2002). Böylece örgütsel sosyal sermayenin zamanla birike bilirliği de imgelenmiş olmaktadır (Starky ve Tempest 2005).

1.2.1. Örgütsel Sosyal Sermayenin Önemi

İnsanların hedeflenen ortak amaçlar için bir araya gelmeleri, konuşmaları, grup oluşturmaları ve bir amaç belirlemeleri gerekir. Bunun içinde bağlantılara, işbirliğine, güvene, özdeşleşmeye, adalete ve kabul görmeye ihtiyaç vardır. Örgütsel sosyal sermaye, ağ ve topluluklarla insanları birbirine bağlayan ve işbirliğini kolaylaştıran güven, karşılıklı anlayış ve ortak değerler ile davranışlardan oluşur. Sosyal sermaye miktar olarak değişmekle birlikte her örgütte bulunmaktadır (Cohen ve Prusak 2001). Örgütsel sosyal sermayenin dayandığı etkeni olan (Töremen ve Sönmez 2003), bir sosyal grubun üyelerinin karşılıklı beklenti ve sorumlulukları, sosyal ilişkilerde zorunlu olan iletişim potansiyeli, davranışları pekiştirecek normlar ve fiili yaptırımlar ile örgütteki ilişkilerin oluşumudur (Gerni 2013).

Kalkınmayla konusunda geliştirilen doktrinlerde sosyal etkileşimin hep geri plana itildiği ve hatta hiç dikkate alınmadığı görülmüştür. Aktif yaşamın temelini oluşturan sosyal etkileşimin ekonomik kalkınma gibi toplumsal hayata direkt etki edebilecek bir konu ile ilişkilendirilmemesi şaşırtıcı bir durumdur (Şavkar 2011).

Örgütsel sosyal sermaye yatırımları her durumda maliyet düşürücü bir yatırım olmayabilir. Sosyal ilişkiler yapısı itibariyle zaman, enerji ve sürdürmek için ilgi isteyen ilişkilerdir. Bireyler arasında ilişki kurmak, ortak deneyim, dil oluşturmak ve sürdürmek belirli bir gayret gerektirir. Güçlü sosyal bağlar diğer bireylerin gruba girişini engelleyebilir, grubun diğer gruplarla veya bireylerle ilişkisini sınırlandırabilir. Bu nedenle sosyal ilişkilerin olumlu ve olumsuz yönleri arasında dengeli bir yaklaşım bulmak çok önemlidir (Nakamura ve Yorks 2011).

Ancak insanoğlunun tarihsel süreçlerinden bu yana her alanda yoksulluk, finansal krizler, iç savaşlar gibi daha sayısı arttırılabilecek olayların temelinde de önemli sosyal unsurlar bulunmaktadır. Bu olaylara çözüm bulmaya çalışırken sosyal kavramları arka plana tutmak çözüm değil çözümsüzlük sürecine katkı yapmaktadır. Sosyal sermaye ise, bu noktaya neşter vuracak fonksiyonel boyutuyla çok sayıda

disiplinde kendini göstermekle birlikte, ekonomik kalkınma bağlamında vazgeçilmez bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle sosyal sermayenin unsurlarını, boyutlarını, kaynaklarını iyi analiz edip bu kavramın tesis edilmesi ve öneminin arttırılması için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Şavkar 2011). Bu nedenle geleceğe ilişkin düşünceleri etkileyen merkezinde bilgi olan tüm değişimler ve yaklaşımlar, örgütsel sosyal sermaye kavramının öneminin ortaya çıkmasında da belirleyici olmaktadır (Erbil 2008).

Sosyal sermayesi üst seviyede olan toplumların daha temiz, daha güvenli, daha sağlıklı, daha kültürlü, kısaca daha çağdaş bir toplum olduklarını ve buna karşın sosyal sermaye derecesi daha düşük olan toplumların ise bu tür gelişmeyi gösteremedikleri görülmüştür. Sosyal sermayesi yüksek toplumlar da kaynak kullanımı daha etkin olabilir, maliyetler en aza inerken daha konforlu ve kalkınmayı ön planda tutan bir sosyolojik süreç yaşanabilir. Gündelik yaşantıda bir ağa dahil olup, diğerlerinden fayda sağlayabilen bireylerin her yönden de daha dengeli bir yaşam sürdürdükleri görülmektedir (Şavkar 2011).

Örgütsel sosyal sermaye temelinde güven, bağlılık ve işbirliğinin desteklenmesi ile örgüte fayda sağlayacak bir kaynaktır. Sosyal ilişkilerin desteklenmesi, amaç birliği oluşturma ve takım halinde çalışmanın örgütün sosyal kaynağını oluşturacaktır. Bu doğrultuda örgütsel sosyal sermayeye fayda sağlayan dört faktörün var olduğu söylenebilir. Bunlar;

- Üyelerin bireysel davranışlarını grubun/örgütün uzun dönemli amaçları için bireysel bağlılığını düzenleme,
- Temelini genelleştirilmiş güvenden alan, ortak kimlik ve hareketleri öne çıkartarak çalışan performansını yükselten ve inovasyona imkan veren esnek iş ortamına olanak sağlama
- Hiyerarşik yapıları, zorlayıcı formel idareyi ortadan kaldırarak ortak amaçlar için hareket etmeyi yönetmeyi kolaylaştırma ve kendi kendini yöneten örgütlere imkan sağlaması

- Özellikle formel yapılara oranla iş yapış, bilgi akışı gibi örgütlere rekabet avantajı sağlayan entelektüel sermayeyi arttırması (Leana ve Van Buren III 1999).

1.2.2. Örgütsel Sosyal Sermayenin Faydaları

Örgütlerin bilgi temelli teorileri, kuruluşların en iyi şekilde bilginin yaratılması ve aktarılmasında hız ve verimlilik konusunda uzmanlaşmış bir sosyal topluluk olarak görüldüğünü göstermektedir (Kogut ve Zander 1996). Bu teoriler, örgüt içerisindeki organizasyon üyeleri arasındaki pozitif ilişkilerin, bilgi aktarımı ve yaratmanın mümkün olduğunca etkili bir şekilde gerçekleşmesi için gerekli olduğunu varsaymaktadır. Bu nedenle, bir örgüt içindeki sosyal ilişkilerde var olan sosyal sermaye, örgütsel avantajı maksimize etmede potansiyel olarak kritik bir varlık olarak kabul edilebilir. Örgütsel sosyal sermaye, örgüt üyeleri arasında yüksek düzeyde işbirliği ve iyi niyet bulunduğunda, örgütlerin zahmetli izleme prosedürlerine bağlılıklarını azaltabilir, böylece bilgi biriktirme ve yenilikçiliği teşvik etme ile ilgili işlem maliyetlerini düşürebilir (Perry-Smith ve Shalley 2003).

Örgütsel sosyal sermaye, insanlar ve örgütler arasındaki bağlantıların konfigürasyonları ile oluşturulmaktadır (Sparrowe ve ark. 2001). Üyeler arasındaki bu tür bağlantılar, istenen bilgi ya da uzmanlık kümeleriyle ilgili akranlarına erişim kazanmalarını sağlar. Örneğin, farklı fonksiyonel alanlardaki ve bölümlerdeki örgüt üyeleri arasındaki sık etkileşimlerin, örgütsel öğrenmenin oluşma hızını olumlu yönde etkilemesi muhtemeldir (Kogut 1988). Örgüt üyeleri arasında tekrarlanan olumlu etkileşimin, aynı zamanda örgütsel performans üzerinde olumlu bir etkisi olabilecek işbirliği oranlarını da arttıracaktır. Üyeler arasında resmi ve gayri resmi ağ bağlantılarının varlığı bu nedenle olumlu örgütsel sonuçları arttırır (Scott 1999).

Örgütsel sosyal sermayenin örgütsel istikrar ve anlayış birliği sayesinde büyük bir kenetlenme oluşturması, sunduğu faydalar arasında yer alır (Erbil 2008). Zira örgüt içerisindeki ilişkilerin seviyesini, ortak yönelimlere ilişkin paylaşılan ilgiyi ve bireyler arasındaki bütünlüğün derecesini yansıtan (Pastoriza ve ark. 2008) örgütsel sosyal sermayenin, kenetlenmenin varlığından söz edilebilmesi için, dayanışma duygusunu güçlendirdiği ifade edilen sosyal ilişkilerin sağlamlığını ve

kalıcılığını sağladığı belirtilmektedir (Türkoğlu 2007). Örgütsel sosyal sermayeyi genel olarak ele aldığımızda sosyal sermayenin dayanışmayı arttırabiliyor olması, örgütsel anlamda da çalışanlar arasındaki eşgüdümün sağlanması ve örgütün dış çevresinde yer alan aktörlerle olan ilişkilerin güçlendirilmesi açısından önem taşır (Erbil 2008).

Örgütsel sosyal sermaye kavramı, sayısız alternatifi olan yolla kavramsallaştırılmış ve işlevselleştirilmiştir (Leana ve Van Buren III 1999). Temelinde, bir topluluk içindeki ilişkisel kaynakların, istenen sonuçları elde etmek için belirli üyeler tarafından kullanılabileceği fikri yer almaktadır (Bourdieu 1980). Bu nedenle, eğer örgütler bireysel ve sosyal uzmanlığın ekonomik açıdan yararlı ürün ve hizmete dönüştürüldüğü sosyal topluluklar olarak kabul edilebilirse (Kogut ve Zander 1992), o zaman organizasyon üyeleri arasındaki ilişkiler potansiyel olarak değerli bir kaynaktır.

Örgütsel sosyal sermayenin örgüt farkındalığı ve katılımı, ekonomik kalkınmayı, sosyal eşitliği, çevre korumayı ve hatta fiziksel ve duygusal sağlığı teşvik edebileceğini ve bunun gibi bir topluluğun refahına katkıda bulunduğunu düşünmektedir. Bu doğrultuda, istikrarlı ve nispeten uyumlu bir ortamın izleyeceği inancıyla, kısmen eğitim ve sosyal bağ ve iletişim çalışmaları yoluyla örgüt üyeleri arasındaki güven ve sosyal ilişkileri arttırmaktadır. Bununla birlikte de örgütün planları dahilin de üretim ve kalite eş zamanlı olarak artmakta, bununla birlikte de örgütlerde sosyal sermayenin niçin önemli olduğunu da ortaya koyar niteliktedir.

1.2.3. Örgütsel Sosyal Sermayenin Unsurları

Literatür incelendiğinde bu zamana kadar sosyal sermaye konusunda çok sayıda teori geliştirildiği ve geliştirilen teorilerin sayesinde sosyal sermaye alanına önemli katkılar sağlandığı görülmektedir. Bu noktadan yola çıkarak alan yazında yer alan sosyal sermayenin unsurları; bireylerin birbirlerine duydukları güven düzeyi ve toplumun çeşitli kesimlerinde, yazılı olan veya yazılı olmayan kurallardan oluşan normlar ve her türlü davranış, iletişim niteliğini ve olanakları oluşturan ağlardan oluşmaktadır. Sosyal sermayenin unsurları sosyal sermayenin hem nedeni hem de sonucudur; aynı zamanda da sosyal sermayenin hem temel koşullarını, hem

varlığının göstergelerinden hem de neden olduğu belli başlı faydalardan meydana gelmektedir (Mısırdalı 2006).

Bağlantılılık

Bağlantılılık, örgütsel sosyal sermayenin unsurlarını ortaya koyan tarafından bir örgütün içerisindekilerin ikincil derecedeki bireysel amaçlarına ve ortak hedefler doğrultusundaki ortak amaçlara ve faaliyetlere olan isteklilikleri ve bunlara ilişkin kabiliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Leana ve Van Buren III 1999).

Sosyallikten farklı olarak bağlantılılık esas olarak bireylerin ortak amaçlar doğrultusunda birlikte hareket etme isteği ve bunu gerçekleştirebilecek yeteneğe sahip olmasıdır. Birey olarak ortak amacı gerçekleştirirken, bu hareketiyle grubu oluşturan diğer bireyleri etkileyecek ve amaca yönelik faaliyetlerini tetikleyecektir (Ünal 2013). Bağlantılılık, bireylerin enformel ağlar ya da spor salonu, çevresel ağlar, dini gruplar, sivil toplum kuruluşları veya sosyal hareketler gibi yapılara bağlılığınıda ifade etmektedir (Offe ve Fuchs 2002).

Güven

Sosyal sermayenin önemli alt boyutu ve bileşenlerinden birisi olarak tanımlanan güven unsuru, sosyal bilimler alanında özellikle son dönemde üzerinde çok sayıda tartışma yapılan kavramlardan birisidir. Literatürel alt yapının oluşmasında bu teoriler önemli yer tutmakta ve sıklıkla kullanılan sınıflandırmanın Fukuyama tarafından yapıldığı görülmektedir. “Güven” isimli kitabında, ülkelerin ekonomik performanslarında ortaya çıkan değişiklikleri açıklayan faktörlerden birisi olarak tanımladığı güven, önemli birçok açıdan üzerinde durulmaya değer bir unsur olarak gözükmektedir (Uçar 2010).

Aynı zamanda konunun, eylemin, beklentilerin, inancın, sonucun, güven duymanın, kendine güvenmenin ve istekli olmanın sosyal bilimlere olan güveni tanımlamak için en sık kullanılan terim olduğunu göstermektedir (Castelfranchi ve Franco 2010). Gambetta'nın, bir bireyin diğerlerinin eylemleriyle ilgili olarak öznel bir terim ve beklenti olduğunu söylediği gibi, güven kavramını tanımlamak için sıkça kullanılan terimlere dayanmaktadır (Gambetta 1988).

Güven tarihinin daha karmaşık ve endüstriyel toplumlarda artan önemi ışığında analiz edilebilmektedir. Bunun nedeni, toplumsal farklılaşmanın işlevsel alt sistemlere dayanmaya başlaması ve bu durumun modern dünyada insanların güvene duyduğu ihtiyacı arttırmasıdır. Bu nedenle güven, hayatta kalmak, günlük rutinlerini sürdürmek ve dünyanın sanayileşmesi ile yaşam standartlarını iyileştirmek için insanların yaşamlarında en gerekli kavramlardan biri haline geldi çünkü geçmişte insanlar hayatlarının geri kalanına kadar küçük ve kapalı topluluklarda yaşıyorlardı. Yaşam standartlarını sürdürmek ya da geliştirmek için yabancılarla ilişki kurmaya ya da işbirliğine ihtiyaçları yoktu (Uslaner 2002). Bununla birlikte, dünyanın hızlı sanayileşmesi, insanları daha karmaşık sanayileşmiş bölgelere ve daha büyük şehirlere göç etmeye zorladı ve bu nedenle insanlar, farklı etnik köken, dini inanç, dünya görüşü, kültür ve sosyoekonomik statüden gelen ve bir insanın yapması gerekenlerle temas kurmak zorunda kaldı. Günlük rutinlerini sürdürmek, yaşam koşullarını iyileştirmek veya ortak çıkarlarını sürdürmek için dayanışma içinde olmak için onlarla işbirliği yapmak zorunda kaldılar. Bu nedenle modern ve endüstriyel dünyanın karmaşıklığı ve belirsizlikleri nedeniyle ileri sanayi toplumlarında güven kavramının önemi gün geçtikçe artmıştır (Earle ve Cvetkovich 1995).

Sosyal sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkileri doğrudan veya dolaylı olarak kendini göstermektedir. İşlem maliyetlerini azaltmak ve maliyetleri artıran dışsallıklardan kaçınmak doğrudan etkiler (Whiteley 2000). Bu doğrudan etkilerin ortaya çıkması toplumdaki veya gruptaki güven düzeyi ile ilgilidir. Sosyal sermaye, güven yoluyla, sözleşmeleri ve işlem maliyetlerini azaltır, piyasaların daha verimli çalışmasını sağlar ve böylece ekonomik kalkınmaya katkıda bulunur (Fukuyama 1995).

Topluma olan güven seviyesine bağlı olarak ekonomiye ve diğer sözleşmelere olan bağımlılığın artması, işlem maliyetlerini ve ortalama üretim maliyetlerini azaltır. Bu, ekonomik performansı diğer sermaye artışlarının sonuçlarını benzer şekilde olumlu yönde etkilemektedir (Sabatini 2008). Güven seviyesine sahip toplumlar ve dolayısıyla gelişmiş iletişim, emek, sermaye ve zaman kaybına yol açabilecek birçok olumsuz eylemden kurtulmuş olur (Woolcock ve Narayan 2000). Öte yandan, artan

güven nedeniyle örgüt üyeleri arasında hata oranlarının azalması nedeniyle emniyet ve adalet harcamalarının azaltılması, toplum tarafından yüklenen maliyeti düşürür (Knack ve Keefer 1997) ve mevcut kaynakların daha fazla kullanılabilecekleri alanlara kaydırılmasına izin verir.

Normlar

Normlar, sosyal sermayenin geliştirilmesinde rol oynayan temel unsurlardan biridir. Normlara sosyolojik bir açıdan bakıldığında, topluluk içerisindeki ilişkiden doğar ve topluluk içindeki ilişkileri kuvvetlendirir. Bu ilişkiler, işbirliğini güçlendirir ve ortak hedefler için hareket etmeyi güdüler. Bireyler için norm sosyal sermayenin oluşmasında ve gelişmesinde itici bir unsur olarak ele alınmaktadır. Bir topluluk içinde kalıcı olan norm, kişinin bireysel çıkarlarını aşıp, topluluğun çıkarları doğrultusunda hareket etmesidir (Abay Alyüz 2018).

Normlar, toplum içinde kendi kültürleri çerçevesinde oluşturulmuş ve bu şekilde toplumsal düzene yol açan, insanları yönlendiren ve doğru ya da yanlış belirleyen maddeler, normlar ve fikirler olarak tanımlanır. Sanayileşme ve ekonomik modernleşme gibi dönemlerden geçen insanlar, bu dönemde sosyal normlarda sürekli bir değişim geçirdiler (Fukuyama 1997). Bununla birlikte sosyal normlar ve değerler, yaygın olarak paylaşılan kültürel inançlar ve sosyal yapının bir bütün olarak işleyişine etkileri ile ifade edilir (Harriss ve Rebzio 1997).

Sosyal normlar sosyal sermayeyi oluşturur, çünkü insanlar toplumun çıkarları noktasında çıkarlarından vazgeçerler ve sosyal destek, statü, teşvik ettiği normlar ve benzeri ödüller insanlar arasındaki bağları arttırır (Keleş 2012).

Toplumdaki ilişkilere verilen etik yargıları ve standartları belirleyen normlar, insanları ahlaki davranışlara yönlendiren etkili yaptırımlardır. Bu etkili yaptırımlar, örgüt üyeleri için kısıtlayıcı olmalarına rağmen, sosyal sermaye için ayrı bir yapıya sahiptir. Bu düşüncenin ardında, normları üreten sosyal sermaye unsurlarından müzakere fikrinde yine normlar yatar. Normun sosyal sermaye yaratma kapasitesi, toplumun uğruna, bireyin kendisinin çıkarlarını ve sosyal yardım, durum, gurur vb. gibi diğer ödüller tarafından teşvik edilen normları bırakmayı öngördüğü gerçeğinden kaynaklanmaktadır.

Sosyal normlar örgüt üyelerine, herhangi bir üyenin gerçekleştirdiği eylemi kontrol etme hakkını tanır, çünkü eylemlerin bazı üyeler için olumlu veya olumsuz sonuçları olabilir. Bir bireyin toplumdaki davranışı, bu normlar aracılığıyla toplumdaki diğerleri tarafından değerlendirilir. Özellikle, normların sosyal sermaye olabilmesi için oldukça basit olması, sorumlulukların yerine getirilmesi ve karşılıklılık gibi daha özel özelliklere sahip olması gerekir (Coleman 1988). Normlar ve kurallar, organizasyon ve kültürel problemler hakkında konuşmak için ortak bir dil içerir ve örgütler arasında kabul edilebilir ancak açık davranış kuralları içermektedir (Helmsing 2001).

Sosyal Ağlar

Günümüzde bilim adamaları, insanların yaşamları üzerindeki etkilerinden dolayı sosyal ağ kavramıyla daha fazla ilgilenmeye başlamış ve bu nedenle, sosyal ilişkilerin ve sosyal ağın kalitesi farklı bir sermaye şekli olarak tanımlanmaya başlanmıştır. Coleman, (1988) sosyal ağı, modern dünyada ekonomik büyüme ve faydalar için önemli bir varlık olarak görmektedir. Dahası, Bourdieu, (1980) bir sosyal ağa üyeliğin veya güçlü sosyal ilişkilere sahip olmanın, bireylerin çoğu zaman modern dünyada daha fazla para ve eğitim altyapısına sahip olmak kadar kaynaklara erişmelerini sağladığını ileri sürmektedir (Scrivens ve Smith 2013). Bunlara ek olarak, ağın insanların yaşamındaki artan önemi, endüstriyel ekonomiler, açık pazar ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkması ve popülaritesi gelişmiş ağın önemine katkıda bulunur. Sanayi toplumları ve insanların ağa bağımlılıklarını arttırdılar (Erden 2018).

Sosyal ağlar, sosyal sermayenin en önemli göstergesi ve kaynaklarındandır. Sosyal sermaye, sosyal yapılardaki ağ yapılanmalarındaki bağlantıyla doğru orantılıdır. Sosyal bağlantıların yoğunluğu, sayısı, ağlardaki iletişimin niteliği sosyal ağlarda oluşan sosyal sermaye seviyesini belirler. Başka bir ifadeyle, sosyal sermaye sosyal ağlarda hayat bulur ve yoğunlaşmış sosyal etkileşimle beslenir. Çeşitli organizasyonları, grupları ve bireyleri çevreler (Şavkar 2011).

Paylaşılan kültür örgüt içi ağın merkezi, tüm dünyadaki faaliyetlerinde kurumsal kültürünü empoze etmeye çalışsa da, her bir operasyon coğrafi olarak yerel

veya ulusal kültüre gömülüdür (Ghoshal ve Bartlett 1990). Örneğin, katılımcı karar vermeyi vurgulayan bir kurum kültürü, yüksek güçte bir kültürde iyi çalışmayabilir. Yerel veya ulusal kültürün, bilginin bir üyeden diğerine aktarılması durumunda transfer sürecinin ilgili üyeler arasındaki kültürel çatışmalar tarafından engellenmeyecek şekilde anlaşılması ve yerleştirilmesi gerekir (Bhagat ve ark. 2002).

Sosyal sermayeyi sosyal ağların içerisinde gizli olan ve sosyal ağlarla harekete geçirilen bir olgu olarak bu bağlamda değerlendirmek mümkündür (Alemdar 2019). Gerek sosyal sermayenin belirleyicisi olarak bir ön şartı gerekse bir sonucu olarak kabul edilen ağlar, sosyal sermayenin en önemli bileşenidir. Bu zamana kadar yapılan farklılık gösteren tanımlardan da anlaşılacağı üzere ağ kavramı farklı analiz seviyelerinde kullanılan bir kavramdır. Örgütsel düzeyde ağ kavramı bir örgütün çevresindeki diğer örgütlerle olan ilişkilerine, bireysel düzeydeki ağ kavramı ise ilişkilere atıfta bulunmaktadır. Yani ister kolektif isterse de bireysel düzeyde ele alınsın sosyal ağ yapıları ilişkisel bağlardan oluşmaktadır (Ekşi 2009).

1.2.4. Örgütsel Sosyal Sermaye Türleri

Örgütsel sosyal sermayenin ne olduğunun anlaşılabilmesi ve böylelikle örgütler tarafından etkin bir şekilde yönetilebilmesi için, ne anlama geldiğinin, öneminin ne olduğunun, hangi unsurlardan meydana gelmesinin yanında, türlerinin de bilinmesi gerekir.

Zira böylelikle örgütsel sosyal sermayenin oluşturulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesine ilişkin faaliyetler bilinçli bir şekilde yürütülebilecek ve örgütsel etkinlik sağlanacaktır. Konu ile ilgili yazında hem dışsal kaynaklara ulaşmasını sağlayarak, hem de içsel kaynakların eş güdümlemelerini kolaylaştırarak fayda sağladığı (Arregle ve ark. 2007)ifade edilen örgütsel sosyal sermayenin, içsel ve dışsal olmak üzere iki türünden bahsedilmektedir (Erbil 2008).

Tablo1.1. Örgütsel Sosyal Sermaye Türleri

<table>
<tr><td>İçsel Sosyal Sermaye</td><td colspan="3">Dışsal Sosyal Sermaye</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Bağlantıların/ilişkilerin, şu şekilde açıklanan tutumlar, normlar, gelenekler, vb ile doldurulması:
• Örgüt ruhu.
• İşbirliği iklimi.
• Bilgi kodlamaya, ürün geliştirmeye, çatışmaların çözümlenmesine yönelik yöntemler.</td><td>Üretim ile bağlantılı</td><td>Çevre ile bağlantılı</td><td>Pazar ile bağlantılı</td></tr>
<tr><td>Tedarikçilerle, ürün kullanıcılarla, işbirliği ve gelişim içerisinde olunan ortaklarla olan bağlantı/ilişkiler.</td><td>Yerel/bölgesel çevre, siyasi karar vericiler vb ile olan bağlantılar/ilişkiler (lobi kapasitesi vb).</td><td>Ticari markalar ve diğer genel müşteri ilişkileri.</td></tr>
</table>

(Westlund ve Nilsson 2003).

İçsel sosyal sermaye bilgi akışı ve elde edilen bilginin kalitesini belirlerken, dış çevreye karşı örgüt üyeleri arasındaki uyumu güçlendirir. Dışsal sosyal sermayede sadece piyasa bilgisi sağlamaz, aynı zamanda kontrol ve gücün sağlanmasına da yardım eder. Neticede içsel ve dışsal sosyal sermaye insan davranışlarına dayanmakta (Yechun ve ark. 2007) ve bağlarına göre örgütsel ilişkilerin değerlendirilmesidir. İçsel sosyal sermayeye bu anlamda birinci bölümde belirtildiği gibi Bağ kurucu sosyal sermaye olarak adlandırılabilir (Wing Tin ve Liang 2007). Dışsal sosyal sermaye içinde köprü kurucu sosyal sermaye tanımlaması yapmak mümkün olacaktır (Öğüt ve Erbil 2009).

İçsel Sosyal Sermaye

Örgüt içerisindeki tüm üyelerin biçimlendirdiği (Erbil 2008), birbirleriyle olan ilişkilerin ağıyla (Mayson 2007) örtüştüğünü belirtilen içsel sosyal sermaye,

örgütlerin kendi aralarında birbirleriyle olan ilişkilerden sağladığı faydaları işaret etmektedir (Reimer ve ark. 2008).

Birey ya da grupların organizasyonlarının bir sosyal ağa üye olmak kaydıyla bu ağlarda yer alan diğer örgüt üyeleriyle doğrudan ya da dolaylı etkileşimler yardımıyla kolaylaşabileceğini belirtmektedir. İçsel sosyal sermayenin öncüleri; Putnam, Coleman ve Fukuyama' dır. İçsel sosyal sermaye, bir örgütün işbirliği içinde ortak hedeflere ulaşabilmesini sağlayan sosyal yapı özellikleri olarak tanımlanır. Sosyal sermaye örgütün ortak malıdır. Örgüt içinde ve topluluk içinde yer alan diğer üyelerle ilişkiler oluşur. Örgütteki sosyal ilişkileri biçimlendiren egemen değerler, inançlar ve normlar içsel sosyal sermayenin kaynağını oluşturur. İçsel sosyal sermayeye göre güven, sosyal sermayenin kendisi ya da bir türüdür (Adler ve Known 2002).

Bu bakımdan içsel sosyal sermayenin ne olduğu ile ilgili iki temel durumdan bahsedilebilir. Birincisi, bireysel bilgilerin, fayda sağlanabilecek şekilde örgütsel bilgilere dönüştürülmesi ve söz konusu bilgilerin korunması; ikincisi ise de içsel sosyal sermayenin, güveni ve genel bir bakısı içeriyor olduğunu ortaya koyarak vurguladığı ve bireysel katılımı teşvik edecek örgütsel ortamın sağlanmış olmasıdır (Erbil 2008).

Örgütteki içsel sosyal sermayenin homojen bir yapıya sahip olmasına gerek yoktur. Örgütteki farklı sosyal gruplar, departmanlar, bölümler gibi resmi gruplar ile kurucularla, pratikte iletişim kurulanlarla hatta aile şirketi ise aile üyeleri gibi resmi olmayan grupları içermektedir. Örgütteki heterojen gruplar örgütsel sosyal sermaye yaratımını etkiler. Örgütsel sosyal sermaye bu gruplar arasındaki ve içindeki dinamiklerden etkilenir. Örgütlerdeki içsel sosyal sermaye yüksek oranda örgütün sosyal sermayesini ve örgüt performansını etkilemektedir (Yechun ve ark. 2007).

Dışsal Sosyal Sermaye

Dışsal sosyal sermayenin öncüleri ise, Burt, Baker ve Bourdieu' dur. Dışsal sosyal sermaye bir bireyin sosyal ilişkilerinden doğan ve ona çeşitli avantajlar sağlayan kaynaklar ve fırsatlar bütünüdür. Dışsal sosyal sermaye bireyin özel malı ve bireyin diğer bireylerle arasındaki yapısal boşluklarda oluşur. Dışsal sosyal sermaye,

bireyin örgüt içinde ve dışındakilerle farklı nitelikteki bağlarıdır. Dışsal sosyal sermayenin kaynağı, sosyal ilişkilerin yapısıdır. Güven kavramı dışsal sosyal sermayenin oluşmasını sağlayan bir etmen olarak değerlendirilir (Topgül 2014).

Dışsal sosyal sermaye bağlamında kendileri ile kurulan ilişkilerin değerlendirileceği üyelerin, örgütün dış çevresinde yer alan ve aldıkları kararlar, uygulamaları, yaklaşımları ve değerlendirmeleri ile örgütü doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilecek olan üyeler olduğunu ifade etmek gerekir. Sahipliğin olmadığı bir yerde, diğerlerinin sahip oldukları sermayeye ulaşmaya gereksinim duyan örgütler; umdukları biçimde var olabilmek için gereksinim duydukları tüm kaynaklara erişemeyeceklerinden, dışsal kaynaklara ulaşmayı isterler (Erbil 2008).

Örgütler rekabet güçlerini arttırmak için sadece içsel sosyal sermaye düzeylerini değil, aynı zamanda dışsal sosyal sermaye düzeylerini de geliştirmeye ihtiyaç duyarlar (Westlund ve Nilsson 2003). Dışsal sosyal sermayeyi, üretim, çevre ve pazarla ilişkili olmak üzere üçe ayırmıştır.

Bunlardan birincisi: Üretim bağlantılı dışsal sosyal sermaye, dışsal sosyal sermayenin bu türünün, basit olarak "Fordist" ya da "endüstriyel ilişkiler" olarak görüldüğünü belirttiği, örgütün girdi sağladığı tedarikçileri ve çıktı sunduğu müşterileri ile kurduğu bağlantılara dayandığını ifade eder Aynı zamanda, örgütlerin, ürünlerinin veya hizmetlerinin dağıtımını yapan örgütlerle ve bireylerle olan ilişkileri de bu kapsamda değerlendirilebilir (Erbil 2008).

İkincisi ise: Çevre bağlantılı dışsal sosyal sermaye, örgütlerin dış çevresinde yer alan ve örgütün bir şekilde kendileri ile etkileşim içerisinde olduğu aktörlerden hangilerinin bu bağlamda değerlendirileceğinin açık olmadığı görüsünü ortaya koyar. Ancak, çevre bağlantılı sosyal sermayenin, genel olarak örgütün dış çevresinde yer alan, örgüt ile bire bir örgütsel amaçlar doğrultunda işbirliği içerisinde olmayan ve örgütün sunduğu ürün ve hizmetlerin kullanıcısı olarak tanımlanamayacak birey veya örgütlerle kurulan ilişkilerin sonucu olduğu söylenebilir. Bu kapsamda, özellikle, örgütlerin faaliyetleri üzerinde önemli etkileri olan resmi kurumlarla ve siyasi karar vericilerle olan ilişkilerin değerlendirilmesi gerekir. Aynı şekilde, örgütün dış çevresinde yer alan, müşterilerini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilecek

güçleri bulunan sivil toplum kuruluşları ile kurulacak bağlantılar, çevre bağlantılı sosyal sermayenin kapsamındadır (Westlund ve Nilsson 2003).

Üçüncüsü: Pazar bağlantılı sosyal sermaye, dışsal sosyal sermayenin bu türünün, örgütün, anonim bir müşteri kitlesiyle kurduğu ilişkiye iç içe olduğuna işaret eder. Örgütlerin, özellikle, sembolik tüketiminin olduğunu, kişilerin benliklerini yapılandırmada sembolik bir kaynak oluşturduğunu ifade ettiği markalar üzerinden müşterileri ile kurdukları ilişkiler burada değerlendirilebilir (Odabaşı 2004).

1.2.5. Örgütsel Sosyal Sermayenin Boyutsal Sınıflandırılması

Örgütsel sosyal sermaye, örgüt üyeleri arasındaki etkileşimin yapısal (aktörler arasındaki bağlantılar), ilişkisel (aktörler arasındaki güven) ve bilişsel (aktörler arasında paylaşılan hedefler ve değerler) boyutlarından oluşur (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Sosyal sermayenin bu boyutlarının her biri, bilgi yayılması ve toplu eylemle sonuçlanan işlemleri kolaylaştırarak örgütsel sonuçları iyileştirmek için bir güçtür.

Yapısal Boyut

Yapısal boyut, ilişki ağlarının veya bir bütün olarak sosyal sistemlerin özellikleriyle ilgilenmektedir. Bu özellikler kişiye bağlı olmayan, üye ve birimler arasındaki bağın yapılandırılmasını ön görmektedir. Bu çerçevede sosyal sermayenin yapısal boyutu, bireyler arasındaki genel bağlantı kalıplarını, bireyler ve erişilme şekillerini içermektedir (Burt 1992). Yapısal boyutun en önemli bileşeni de çeşitli bireysel ve kültürel değerlere birlikte, iletişim ve etkileşim oluşmasına olanak sunarak bilgi üretimine ve dağıtımına destek veren uygun örgütsel anlayıştır (Eker 2014).

İlişkisel Boyut

İlişkisel boyut, tarihsel süreç içerisinde bireylerin başkalarıyla geliştirmiş oldukları kişisel ilişki biçimlerini tanımlamaktadır. Bireylerarası ilişkiler ağı boyutu, insanların elde edilmesi güç olan bilgilere erişim zamanını kısaltan ve bu bilgilerin kıymetini arttıran bilgiye erişim olanağını sağlayan (Coleman 1988); bilgiden elde

edilecek yararın, bilginin doğru zamanda elde edilmesini ve bu bilgilerin paylaşılma ve de dağıtılma olanağından haberdar olma fırsatlarını (Burt 1992) içermektedir. Bu kavram, toplumdaki insanların davranışlarını etkileyen arkadaşlık ve saygı gibi belli başlı ilişkiler üzerine oturmaktadır.

Bilişsel Boyut

Sosyal sermayenin üçüncü boyutu ise, gruplar arasında paylaşılan yorumlar, tanımlar, anlam sistemleri sağlayan ve kaynaklar içeren bilişsel boyuttur. Kullanılan bu kaynaklar aynı zamanda paylaşılan dil ile kurallar ve paylaşılan anlatıları içine alan entelektüel sermaye fikrini yapısındaki bu önemli özellikleri de yansıtmaktadır. Kullanılan ortak dil, algılamalarda aynı olmayı sağlayarak çevrenin gözlemlenmesinde, kontrol edilmesinde ve yorumlanmasında temel bir fikir çerçevesi oluşturur (Berger ve Luckman 1996).

1.3. Özdeşleşme Kavramı

Özdeşleşme kelimesi, bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması, özünde onların yaşantılarına ve duygularına katılması sürecidir (Tdk 2019). Özdeşleşme olgusunun oluşması için, bireyin benzerlik, sadakat ve üye olmak gibi duyguları hissetmesi ve sahip olması gereklidir (Gautam ve ark. 2004).

Özdeşleşme önceden oluşan sosyal kimliklerinin bir parçası olarak bireyin örgütsel kimliğin bir sonucudur (Ashforth ve Mael 1989). Bireyler örgütlerle aidiyet belirsizliği azaltmak ve ihtiyacını gidermek için özdeşleşirler. Örgüt de üyelerinin özdeşleşmesini kuvvetlendirmek ister, çünkü özdeşleşmenin her bir çalışanın performansları üzerinde olumlu yönde etki yapacağına inanır. Bu nedenden dolayı, örgütsel özdeşleşme kavramı, örgütsel davranış çalışmaları için en önemli değişkenlerden birisi haline gelmiştir. Çalışan ve örgüt arasındaki ilişki bireylerin tavır ve davranışlarını etkilemektedir (Dutton ve ark. 1994).

Ortak özellikler (ortak dil, ortak geçmiş gibi), gruba ait belirgin işaretler (bayrak, marş gibi), ortak hedefler, grup ilişkilerini sembolize eden ve grupta daha büyük kitleler oluşmasını sağlayan yapılar (vatanseverlik gibi) ve ortak düşmanlar gibi faktörler bireyleri birleştirir ve grupla özdeşleşmenin artmasını sağlar (Tolman

1943). Çünkü değerler, görüşler, tutumlar, inançlar ve bunların değişimi, sosyal göstergeler, kalıp yargılar sosyal ve psikolojiktir (Demirtaş 2003). Birey, sevmek, sevilmek, bir gruba ait olmak gibi ihtiyaçlarını karşılamak için içinde bulunduğu grup ya da toplum ile daha fazla ortak değerler benimsemek ister ve özdeşleşme eğilimi içine girer (Evrengil 2018).

Özdeşleşme kavramını kimlik, içselleştirme, bağlılık gibi diğer kavramlardan ayırmak doğru olacaktır. Özdeşleşme, bilişsel ve algısal bir kavramdır. Özellikle duygusal veya davranışlar durumlarla ilişkili değil; kişilerin ait oldukları sosyal kategorileri temsil eder. Bir örgütle özdeşleşmiş birey için ruhsal kayıp yaşamadan ondan ayrılması mümkün değildir (Boroş 2008).

Özdeşleşme kavramı; sadakat, aitlik hissi ve paylaşılan özelliklerin, birbirleri ile olan karşılıklı ilişki içinde ve ayrı olgular şeklinde ele alınamayacakları bir kavramdır (Tokgöz 2012). Bu nedenle; sadakat açısından özdeşleşme kavramı; örgütsel hedefleri tamamlayıcı yani diğerlerine karşı örgütü koruma veya örgütte uzun süreli çalışma şeklinde ortaya çıkan davranış ve durumlardır. Paylaşılan özellikler açısından ise özdeşleşme; örgütteki iş görenler arasındaki niteliklerin benzerliğidir. Paylaşılan bu özellikler demografik, tecrübe, ırk, cinsiyet, yaş, çalışma şekilleri veya çalışma yılı olabilir (Lee 1971).

Özdeşleşme değerlerindeki benzerlik alanları ve çalışanların örgütün amaçlarına bağlanmalarını sağlar, örgütsel faaliyetleri ve amaçları şekillendirme fırsatı oluşturur, örgütsel değerleri ve hedefleri kabul ederek belirsizliği azaltır. Örgütüyle özdeşleşen üyeler, örgüt dışındaki insanlarla olan ilişkilerde kendilerini bulundukları örgütün temsilcisi olarak görme eğilimindedirler ve stratejik, iş kararlarına yönelik fırsatlarda örgütün menfaatini önde tutarlar, amaç ve örgüt değerlerine karşı bir tutum içinde olanlardan kendilerini ayırırlar (Miller ve ark. 2000).

Özdeşleşme kavramı örgütsel ve bireysel düzeyde değişim ilişkisini anlamak için örgüte yararlı bir mercek sunar ve üyelerin örgütsel özdeşleşmeyi benimsemesini sağlar (Cheney ve Topkins 1987).

1.4. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Örgütsel özdeşleşme kavramı, örgütsel yapılanmaya yönelik ilgili literatür de üzerinde en fazla çalışma ve araştırma yapılan kavramlar arasında değerlendirilmektedir ve bu yönüyle de kavramın özdeşleşme temelinde, yaklaşık yüz yıl öncesinde kavramsallaştırılmaya başlandığı kabul edilmektedir. Bu bağlamda özdeşleşme kavramı ilk olarak psikanalizin kurucusu olan Sigmund Freud tarafından kullanılmaya başlanmıştır (Öztürk 2015).

Literatürde örgütsel özdeşleşme kavramı, 1943 yılında Edward Tolman tarafından bir bireyin, parçası olarak hissettiği herhangi bir gruba bağlı olması şeklinde tanımladığı çalışma ile başlar (Witting 2006). Yönetim bilimi alanında ilk çalışma yapan isimler arasında yer alan Frederick Taylor tarafından da yönetim ile çalışanlar arasındaki yakın, samimi ve kişisel işbirliği yoluyla örgütsel ve bireysel çıkarların aynı yönde olması gerektiğine ilişkin belirlemelerde bulunulmuş olunması da, yine genel anlamda özdeşleşme ve özel anlamda da örgütsel özdeşleşme ile ilgili bir belirleme olarak değerlendirilmektedir (Ashforth ve ark. 2008).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütteki performanslarının temel belirleyicisidir. Ayrıca, çalışanların işle ilgili davranışları, tutumları ve bağlamsal değişkenler ile geniş bir yelpazede ilişkilidir (Riketta 2005). Örgütsel özdeşleşmenin derecesi büyük ölçüde bireyin örgütün yapısı ile olan uyumu ve örgütün nasıl bir imaja sahip olduğu ile alakalıdır (Özgözgü 2017).

Bireylerin örgütsel gruplarla özdeşleşmeleri, örgüt grup hedefleri ve normlarına uyma adına davranma eğilimine yönlendirse de (Haslam ve ark. 2003) örgütsel guruplarla özdeşleşmenin her durumda yararlı bir etki yaratacağı anlamına gelmez. Örgütsel olarak, özdeşleşme düzeyi aynı düzeydeki ilgili benzerlik gösteren nesnelerin soyutlanmaları arasındaki karşılaştırma ile fark edilebilir hale gelir (Van Dick ve ark. 2005).

Örgütsel özdeşleşme konusu ile ilgili olarak literatürde genel kabul görmüş olan sonuç (Cheney ve Tompkins 1987) örgüt üyeleri, kendilerini tanımlamada örgüte ne kadar çok yer verirse, örgütle o ölçüde güçlü özdeşleşmiş olur (Ashforth 2001).

Teorik olarak, örgütsel özdeşleşme, bireyi örgütün kaderi ile psikolojik olarak birbirine bağlayan bilişsel bağlantı anlamına gelir. Örgüt üyesi olmanın ne anlama geldiğinin ayrılmaz bir parçası olarak duygusal, değerlendirici ve davranışsal yönlerini ifade etmemektedir (Millward ve Postmes 2010). Prensip olarak ise, organizasyonel bağlamlarda performans yararları sağlaması gerekliliği örgütsel özdeşleşmeyi işaret etmektedir (Fiol ve O'Conner 2005).

Literatürde örgütsel özdeşleşme kavramları ile ilgili çok sayıda yorum bulunmaktadır. Liponnen ve arkadaşları araştırmalarında bireylerin örgütle özdeşleşme profillerin de farklılık olabileceğini belirtmişler ve bunları dört şekilde tanımlamışlardır; özdeşleşmeyenler (tüm düzeylerde zayıf özdeşleşmeye sahip olanlar), üst grup özdeşleşenler (çalıştığı gruba zayıf, üst düzeye güçlü özdeşleşenler), alt grup özdeşleşenler (çalıştığı gruba güçlü, üst düzeye zayıf özdeşleşenler), çoğul özdeşleşenler (örgüt içinde her düzeyde özdeşleşenler). Farklı bir bakış açısı ile, örgütleriyle aşırı derecede özdeşleşen üyeler, örgütün hatalarını ve yanlışlarını göremez hale gelebilir (Kreiner ve Ashforth 2004).

Örgütsel davranış literatürün de örgütsel özdeşleşme (Mael ve Ashforth 1992) çalışan memnuniyetini ve örgütsel etkinliği etkileyen oldukça kritik bir yapı olarak kabul edilir ve çalışanların kuruluşlarını nasıl algıladıklarını ve kendilerini grup üyesi olarak nasıl sınıflandırdıklarını anlamaya yardımcı olur (Ravasi ve Van 2003).

Çalışanların örgütsel özdeşleşmenin ne olduğu hakkındaki öznel inançları veya örgütün farklı veya tanımlanmış nitelikleri hakkındaki mevcut inançları örgütsel özdeşleşme algılarını etkiler (Dutton ve ark. 1994). Örgütsel özdeşleşme çevreyi ve toplumu tanıma, güvenilirlik, çalışan motivasyon'unu, iletişimi destekleme gibi güçlü örgütsel tanımlamaları da işaret eder (Schmidt 1997).

Bir başka ifadeyle örgütsel özdeşleşme, bireylerin çalıştığı örgütleri ile kendilerini aynılaştırmasıdır. Bunun sonucunda da örgütün karşılaştığı her türlü olumlu veya olumsuz sonuçları bireyin kendi yaşadığı bir durum gibi görmesidir (Koçel 2011). Örgütsel özdeşleşme konusunda her ne kadarda daha çok olumlu olarak yorumlansa da, aşırı özdeşleşme hissetmesi durumunda hem üye hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlar oluşabileceğini göz ardı etmemek gerekir. Çünkü

özellikle büyük dönüşümler geçiren örgütlerde, üyelerin gücünde ya da pozisyonlarında olumsuzluk yaratabilecek bir değişiklik söz konusu olduğunda, bu üyelerde kullanılmış ve bir kenara atılmış olma iddiasıyla şikâyetler ortaya çıkacaktır (Köse 2009).

Örgütsel özdeşleşme gibi fikirsel yatırımların açıklayıcı ve öngörücü değerleri performans düzeyleri açısından örgütler tarafından giderek daha fazla önemsenmeye başlanmıştır (Hogg ve Terry 2001). Örgütsel özdeşleşmenin, örgütlere maddi değeri sorgulayan zorluklara rağmen (Cornelissen 2000), araştırmalar, örgütsel özdeşleşmenin gerçek maddi getirilere sahip olduğunu göstermiştir (Wieseke ve ark. 2009).

Bununla birlikte, örgüt ile üyelerinden, dengeli ilişkiler sistemi oluşturmaları istenerek karşılıklı yarar sağlamaları beklenir. Ancak örgütün ve üyelerinin birbirlerinden memnun olmaması, birlikteliğin sona ermesi demektir. Dolayısıyla üyelerin örgüte yaptığı katkılar ölçüsünde örgütle olan devamını sürdürebilmektedir (Barutçugil 2004). Örgütte devamlılık gösterebilmesi, üyelerin örgüte olan katkısını artırabilmek için yaptıkları çalışmalar, örgütsel özdeşleşmenin ne derecede önemli olduğunu zamanla ön plana çıkarmıştır (Demirci 2010).

1.4.1. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin, kavramların açık bir şekilde anlaşılması, farklı değişkenler ile ilişkileri ve daha iyi yorumlanması amacıyla araştırmacılar tarafından farklı modeller geliştirilmiştir. Örgütsel özdeşleşme modelleri, genellikle üyeler ile örgüt arasındaki ilişkiyi açıklamak ve özdeşleşmenin hangi durumda ne gibi farklılıklar yaratacağını anlatmaya çalışmışlardır. Bu çalışmada literatür de en çok değinilen modellerden üç tanesi aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Kreiner ve Ashforth'un Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

Kreiner ve Ashforth, (2004) bireyin özdeşleşmesi gerçekleşmeden de çeşitli şekillerde kendi benliklerini tanımlayabileceklerini ileri sürmüş ve bireylerin

kendilerini farklı yollarla tanımlamasına dayalı, "Geliştirilmiş özdeşleşme modelini" geliştirmişlerdir (Sarı 2019).

Bireyin kendini dünya üzerinde tanımlamasında kendisinden daha büyük ve kalıcı modellere her zaman ihtiyaç duyduğunu belirten yazarlar bu açıdan bireyin kendi varlığını da tanımlayabileceği düşüncesine referans vermişlerdir (Ashforth 2001).

Özdeşleşmeme boyutu, örgüt ve birey arasındaki benzeşmeme durumunu açıklar. Örgütün var olunduğuna inanılan değerleri ve özellikleri gerçekte taşımadığına inanan birey, özdeşleşmemiş olur. Bu boyutta, birey örgütten istendik şekilde ayrılır (Krenier ve Ashfort, 2004). Modele göre, birey kendi benliğinde örgütü tanımlamaya yarayan özelliklere sahip olmadığına inandığında özdeşleşmeme ortaya çıkmaktadır (Elsbach ve Bhattacharya 2001).

Özdeşleşmeme örgüt ile çalışan arasında huzursuzluğa yol açabileceğinden işverenler tarafından kesinlikle kabul edilemez bir durumdur. Özdeşleşmeme düzeyi yüksek olan bir çalışan örgütü için bir tehdit unsuru olabilir (Alcan 2018). Bunun yanında özdeşleşmeme halinin her durumu, örgüte zarar verir şeklinde bir genelleme yapmak doğru değildir. Çünkü özdeşleşmemenin örgüte fayda sağlayacak başka davranışların ortaya çıkmasında önemli rolü olduğu düşünülmektedir (Tümer 2010).

Bu boyuta göre, bireyin örgütle özdeşleşmesini ve özdeşleşmemesini açıklar. Bu boyutta birey, örgütün bir takım özellikleriyle özdeşleşirken bir takım özellikleriyle özdeşleşmez. Örgütlerin misyon ve vizyonlarının uygulanmasındaki farklılık ve hedeflerin uyuşmaması bu boyutla ilgilidir (Krenier ve Ashfort 2004). Kararsız özdeşleşmenin önlenebilmesi, kurumların süreç tanımlarını etkin şekilde gerçekleştirebilmeleri ve aynı zamanda yapılanma aşamasında iş gören değerlerinin ön planda tutulması ile mümkün olabilmektedir. Farklı süreçler bireyde olumlu ve olumsuz bakış açıları yaratabilmektedir (Kanten 2012). Yüksek düzeyde gerçekleşen özdeşleşme aynı oranda kimliksizleşme ve kararsız özdeşleşmeyle neticelenebilmektedir. Bu durumda örgütlerin özdeşleşmenin yönünü doğru belirlemeleri gerekmektedir. Çünkü doğru belirlenen bir özdeşleşme,

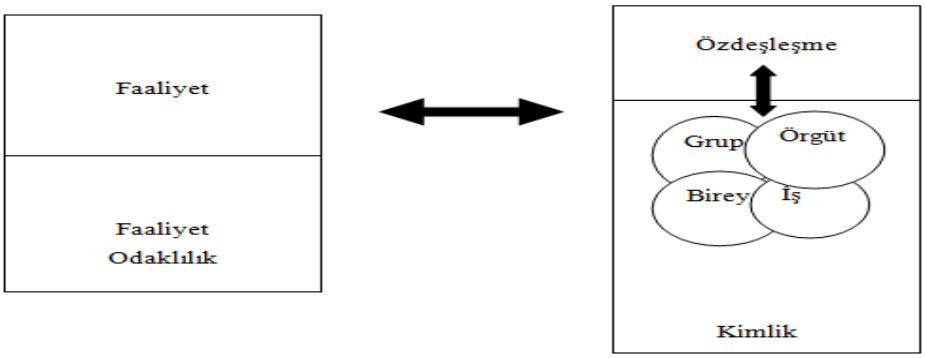
kimliksizleşmenin önünü açabilecek durumların ortadan kalmasını sağlayabilecektir (Karalar 2015).

Tarafsız özdeşleşme boyutu, bireyin yansız olduğu bir durumu ifade eder. Örgüt içindeki birey ne örgüt kimliğini benimsemiştir ne de bu kimliği benimsememiştir. Diğer bir deyişle, birey örgütle ne olumlu ne de olumsuz bir özdeşleşme içindedir. Bu bireyler çoğunlukla örgüte daha az bağlanmış kişilerdir (Krenier ve Ashfort 2004). Tarafsız özdeşleşme bireyin, örgütün bazı özelliklerini kabul edip bazı özelliklerini kabul etmemesi halinde ortaya çıkan özdeşleşme şeklidir. Bunun sebebi örgütün çok yönlü olması nedeniyle bireyin örgütün kimi özelliklerine dair karmaşık duygular barındırması olabilir (Sarı 2019). Tarafsız özdeşlemeye göre örgüt ile kimlik birleşmesi yaşanmadığı gibi bir kimlik ayrılığı da yaşanmamaktadır. Kendini tanımlama, geçmiş tecrübeler ve yönetim tarzları sebebiyle bireyler, pozitif ya da negatif yönde bağlılık göstermemektedir (Işık 2016). Bu durum tarafsız özdeşleşme şeklinde adlandırılmaktadır (Uray 2014).

Scott, Corman ve Cheney 'in Yapısal Özdeşleşme Modeli

Scott ve arkadaşları yapısal modeli, adanmışlık sürecini, dolayısıyla da örgütsel özdeşleşmeyi en iyi biçimde açıklayan teori olarak kabul etmektedir. Yapısal teori, özdeşleşmeyi hem adanmışlık süreci olarak tanımlamakta hem de bu sürecin bir ürünü olarak ele almaktadır (Yeşiltaş 2012).

Yapısal özdeşleşme modeli, özdeşleşme süreci ile yapı ve sistem arasındaki ikiliğe odaklanmıştır. Örgütsel üyelerin çoklu kimlikleri "yapılar" olarak ifade edilirken, dualitenin diğer yüzü "sistem" olarak adlandırılır ve sosyal uygulamalar arasında çoğaltılan ilişki ve faaliyetleri temsil eder. Yapısal özdeşleşme kuramı, özdeşleşmeyi hem bir süreç, hem de bu sürecin bir ürünü olarak tanımlarken; yapının iki yönlülüğü, kimlikleri özdeşleştirme ile ilişkilendirmede, özdeşleşmeyi sistem ve kimliği yapı olarak ele alma imkanı verir (Scott ve ark. 1998).



Şekil 1.1. Scott, Corman, Cheney: Yapısal Özdeşleşme Modeli (Scott ve ark. 1998).

Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Temelinde değer olan özdeşleşme kavramı, Reade'in araştırmalarında üzerinde durduğu bir özdeşleşme teorisi olup, bir yönden bireyin değer ve inancı, diğer bir yönden ise örgütün inanç ve değerleri yer almaktadır. Her iki inanç ve değerin ortak noktada buluşması, psikolojik yönden bağlılığın meydana gelmesini sağlamaktadır. Bu alanda en geçerli ve en sık kullanılan yöntemlerden birisi de bireyin benlik kuramını da içine alan sosyal kimlik temelli özdeşleşmedir (Aktaş 2019).

Özdeşleşme sebepleri aynı olmasına rağmen boyutlar arasındaki farklılığın, çalışanın üyesi olduğu grupla kaderinin ortak olduğuna inanmasından ve sonuç olarak meydana gelen duygusal bağların gücünden dolayı ortaya çıktığı görülmektedir (Korkmaz ve ark. 2017).

Örgüt içerisinde çalışanların üyesi olduğu birden çok ve iç içe girmiş gruplar bulunmaktadır. Çalışanlar üyesi oldukları gruplar dışında kalan diğer gruplara karşı farklı tutum ve davranışlar gösterebilirler. Grup üyelerinin farklı tutumlar sergiledikleri gibi gruplarında örgütlerine karşı olan tutumları farklı olabilir. Reade bu durumu çift özdeşleşme olarak tanımlamaktadır. Bu üyeliklere farklı derecelerde özdeşleşmeler eşlik etmektedir. Modelde hem grup içi hem tüm örgüt boyutunda özdeşleşmenin seviyesi farklılık gösterse dahi, özdeşleşmeyi meydana getiren sebeplerin farklılık göstermediği aynı olduğu konusuna dikkat çekilmiştir (Sarı 2019).

1.4.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Örgütsel özdeşleşme kavramının tanımlanmasında da olduğu gibi örgütsel özdeşleşmenin ölçülmesi ve boyutlarının belirlenmesinde çeşitli araştırmacılar tarafından farklı perspektiflerin öne sürüldüğü görülmektedir (Koyuncu 2019).

Örgütsel özdeşleşme boyutlarının ölçülmesine ve geliştirilmesine yönelik ilk deneysel araştırma 1969 yılında Brown tarafından ortaya koyulmuştur. Brown çalışmasında örgütsel özdeşleşmeyi; örgütün cazibesinde olmak, örgütsel ve bireysel amaçların uyumu, örgüte sadakat, bireyin kimliğini tanımlamada örgüt üyeliğini referans olmak üzere dört boyut altında ifade etmiştir (Kanten 1968).

Sonuç olarak sosyal kimlik teorisine uygun olacak şekilde, örgütsel özdeşleşmenin aşağıda açıklandığı şekilde bilişsel boyut, duygusal boyut, değerlendirme boyutu ve davranışsal boyut vardır (Van Dick ve ark. 2005).

Bilişsel Boyut

Bilişsel boyut, bireyin bir gruba üyeliğine dair bilgisidir (Köse 2009). Bilişsel boyut örgütsel özdeşleşme kavramının en önemli ve zorunlu boyutudur. Bireyin bir grup içerisinde kendini belli bir kategoride değerlendirmeden, grupla özdeşleşmenin, sosyal kimlik teorisine nazaran mümkün olmayacağı vurgulanmıştır. Bireylerin bilişsel boyutu gerçekleştirmesinden ardından diğer boyutların hayata geçirmesinin mümkün olduğu değerlendirilmektedir (Van ve ark. 2004). Sosyal özdeşleşme, grupsal özdeşleşmenin konseptinden çıkarılan değerli bir kavramıdır (Aktaş 2019).

Duygusal Boyut

Bireyin üyesi bulunduğu gruba olan duygusal bağıdır (Beder 2019). Grubun bir parçası olmaktan dolayı duyulan gururla ilgili olmakla birlikte, bireyin grubu ile ilgili pozitif imaj oluşturmasında veya pozitif bir sosyal kimlik geliştirmesinde önemlidir (Özdemir 2007).

Bireyin üyesi olduğu örgütün özelliklerini değerlendirmesi sonucunda örgütle pozitif veya negatif ilişkiler oluşturması safhasıdır. Bu boyuttaki değerlendirme sürecinde üçüncü boyut olan değerlendirme boyutu da eş zamanlı olarak devreye

girmektedir. Birey, örgüt üyelerini diğer örgüt içi üyeler veya örgüt dışı üyelerle karşılaştırarak değerlendirmede bulunmaktadır (Dirin 2014).

Davranışsal Boyut

Genel bir ifade ile örgütsel özdeşleşmeyi en iyi tanımlayan olgular, pozitif örgütsel davranışları ifade eder. Bazı araştırmacılar birinci boyut olan bilişsel boyutun kişide oluşmasının ardından, diğer boyutların ortaya çıkacağını savunmuşlardır. Bu üç boyutun hangi sırayla çıkacağı konusunda ortak bir fikir olmamakla birlikte, birbirleri ile etkileşim halinde oldukları kabul edilmiştir. Buradan anlaşılmaktadır ki duygular, değerlendirmeler ve bilgiler davranışa dönüştüğü zaman ancak anlamlı bir sonuç çıkmaktadır (İşcan ve Karabey 2009).

Diğer bazı araştırmacılar da davranışsal boyutu, örgütsel değerlere ve geleneklere katılım gibi, grupları tanımlayıcı davranışlara katılım olarak ifade etmiştir. Genel bir hipotez olarak davranışsal boyut, özellikle özdeşleşmenin merkezine karşılık gelen grup içindeki performansının, bazı yönlerinin bireyselsel özdeşlemeden etkilenebileceği ayrıca vurgulanmıştır (Van Dick ve Wagner 2002).

Değerlendirme Boyutu

Gruba verilen değerlerin çağrışımıdır (Evrengil 2018). Örgütsel özdeşleşmenin değerlendirme boyutu, grup veya örgüt hakkında içeriden veya dışarıdan sunulan değer ve kıymet olarak ifade edilmektedir. Sırasıyla ilk üç boyutu gerçekleştiren çalışanların, diğer grup üyeleri konusundaki kıymetlendirmeleri de bu kapsamın içinde ifade edilmiştir (Van Dick ve ark. 2004).

Başka bir yazında da örgütsel özdeşleşmenin değerlendirme boyutu, dış çevrenin örgüt hakkındaki düşüncesi olarak ifade edilmektedir. Üyeler tarafından kendi örgütünün iyi ya da kötü olduğunu düşünmek veya diğer gruba göre mukayese yaparak onlardan daha iyi ya da kötü olduğunu düşünmek gibi negatif veya pozitif tepkiler sonucunda oluşan değerlendirmelerden oluşmaktadır (Özdemir 2007).

1.5. Güven Kavramı

Güven, ilişkilerin zaman içinde nasıl oluştuğunu ve geliştiğini açıklamak amacıyla birçok araştırmacının dikkatini çeken bir yapıdır. Buna göre, farklı yönlere odaklanan güveni tanımlamak için çeşitli tanımlar önerilmiştir (Zayim 2010). En yaygın olarak güven tanımı:

Güven, bireyin bir olayın ortaya çıkmasında bir beklentidir, beklentinin teyit edilmesi halinde olumlu sonuçlardan daha fazla onaylanmadığı takdirde, algılanan bireyin daha büyük olumsuz sonuçlara neden olacağı davranışa yol açar (Deutsch 1958). Rotter ise, güveni bireylerin birisinin veya grubun sarfettiği sözler, vaatler veya ifadeler olarak tanımlamıştır (Rotter 1967).

Güven, bir kişinin, grubun veya örgütün ahlaki olarak meşru davranışını başka bir kişiden, grup veya kuruluştan alması beklentisi ve ahlaki olarak meşru olan davranış ahlaki olarak doğru ve davranış biçimine dayanan ahlaki ilkelerdir (Hosmer 1995).

Yönetim bilimi açısından, güven, farklı temelli güvene, örgütsel ve örgütsel güvene, nedenlerine ve sonuçların ve örgütsel değişimin sorunlar üzerindeki etkisine göre değerlendirilir (Rousseau ve ark. 1998). Güven sözlü, davranışlı ve kararlı bireylerden kâr elde etmeyecek diğer kişiden olumlu bir beklentidir (Robbins ve DeCenzo 2001).

Güven çok geniş bir kavram olmakla birlikte, bireylerarası ilişkileri, ekonomik değişmeleri, grup davranışını, politik düzeni, farklı kültürleri anlamada güvenin temel kavram olması onun tanımlanmasını güç kılmaktadır (Tüzün 2007).

Bazı araştırmacılara göre bireyselleşme eğilimi, bireylerin yalnızlığı ve toplumdaki pragmatik değerler gibi sosyal değişimler, güven öneminin artmasının nedenidir. Günümüzde artan sosyal belirsizlik ve karmaşıklığın değişmesi, risk alması, yenilik yapması ve öğrenmesi önemli bir konu haline gelmiştir (Akbay 2019).

Güven, çalışma yeri belirsizlik içermediğinde sıradan bir gerçektir (Bhattacharya ve ark. 1998). Güvenin üç temel nedenden oluşmaktadır. İlki, güven diğer taraftan iyi niyet beklentisini yansıtır. İkincisi, güven iyi niyet göstermek için diğer tarafa itmeyebilir. Üçüncüsü, güven sonuçları her iki tarafı da etkiler çünkü güven karşılıklı bir bağımlılığa sahiptir (Whitener ve ark. 1998).

1.5.1. Güvenin Önkoşulları

Bir ilişkide güvenen riski üstlenir, istismar edilme olasılığını kabullenir; güvendiği kişinin önemli gördüğü ve kendi istediği davranışları göstereceği konusunda iyimser bir beklentisi vardır. Bu nedenle, beklenti, belirsizlik, risk ve zarar görme ihtimalleri güven kavramının önkoşulları olarak ele alınmalıdır (Erdem 2003).

Risk

Güven kavramı risk alma ile doğrudan bir ilişki içindedir. Güven, risk koşulları altında korunmasız olma gönüllülüğüdür. Güven kavramı her ne kadar sosyal etkileşimler içerisinde vazgeçilmez olsa da her zaman risk elementini potansiyel olarak beraberinde getirmektedir. Güven insanlar arası ilişkilerinde risk almayı gerektirir ve risk almak güvenin oluşması için fırsat yaratmaktadır (Polat 2009).

Alınan risk sonucunda başarısızlığa uğrama ihtimalinin yüksek olması; alınan ikincisi risk nedeni ile ortaya koyulan çabanın boşa gitmesi ihtimalidir (Özbek 2008). Hatta güven varlığını belirsizliklerin oluşturduğu riskleri göze alabilme cesaretine borçludur (Akyürek 2017), dolayısıyla riskin olmadığı bir ortamda güven ihtiyacından bahsedilemez (Weber ve Carter 2003). Bu nedenle güven ve riski göze alabilme kavramları birbirine bağlı iki kavramdır (Üstün 2015).

Belirsizlik

Belirsizlik diğer kişinin nasıl davranacağından tam olarak emin olamamaktır. Belirsizliklerle dolu bir yasamda bu belirsizlikleri azaltan olgulardan birisi de güvendir denilebilir (Zafer Güneş 2014). Güven ilişkisinde kesinlik ve netlik aramak

zordur (Yücel ve Samancı Kalaycı 2009), o içerisinde birtakım başarısızlıkları ve belirsizlik risklerini taşımaktadır (Derin 2011). Güvenmeye yönelik davranışların iyi veya kötü sonuçlar doğup doğmaması, diğer bireylerin davranışına bağlı olarak gelişen belirsizlikleri içeren bir duruma maruz kalındığında meydana çıkmaktadır (Öğütveren 2008).

Belirsizlik tamda bu noktada, karar verenin, vermiş olduğu karar sonucunda gelecekte karşılaşabileceği sonuçları öngörebiliyor veya biliyor olmasına karşın bu sonuçların gerçekleşme olasılıkları ile ilgili değişik nedenlerden ötürü tahminde bulunamamaları halidir (Terekli 2010).

Ancak belirsizliklerin oluşturduğu risk ihtimallerinin sıfırlandığı bir durumu tasavvur edecek olursak güven duygusundan söz etmeye gerek kalmayacaktır (Kalemci Tüzün 2007). Hayatın olağan akışı içinde umulmayan olaylar ve beklenmeyen sürprizler daima bireyler için mevcuttur. Bu gibi beklenmeyen durumların meydana getirdiği belirsizlikler güvenen tarafı güvenilen tarafa bağımlı kılmakta ve bu da gelecekte oluşacak sonuçlara dair riski her zaman içinde barındırmaktadır (Pearce ve ark. 1998).

Beklenti

Güven beklentilerle yakından ilişkilidir. Bireylerarası güven ilişkisindeki temel beklenti olarak en sık belirtilen, karsı tarafın yetkinliğine, rolünü başarılı bir biçimde gerçekleştireceğine yönelik beklentidir (Zafer Güneş 2014). Bunun birlikte, eğer taraflar aralarında daha duygusal ve derin temeli olan bir güven etkileşimi yaşıyorlarsa, bir tarafın diğer tarafların çıkarlarına öncelik tanıyacağı yönünde bir beklenti olmakta ve bu beklenti ile birlikte bireyler ilişkilerin geleceğinden ödünç almaktadırlar (Yakut Özek 2016).

Görüldüğü gibi güven, diğer tarafın beklentisi olarak tanımlanabilir (Yazıcıoğlu 2015). Tarafların beklentileri karşılandıkça güven duygusu güçlenecek bu da olumlu beklentilerin sayısını arttıracak (Yılmaz 2014), bu sayede taraflar karşılıklı olarak geleceğe yönelik güvenlerini pekiştirmiş olacaktır (Altun 2010).

Zarar Görme İhtimali

Güvenen birey karşı tarafı kontrol etmeyi veya izlemeyi düşünmeden, görebileceği zararlara ya da oluşabilecek kötü niyetli eylemlere karşı bu ihtimali gönüllü olarak kabullenir. Bu durum, bir güven etkileşiminde gönüllü olarak riskin üstlenilmesi demektir. Bunun devamında her iki tarafta giderek, karşılıklı ilişki içerisinde birbirlerinin zayıf yönlerini istismar etmeyeceklerine yönelik bir inanca sahip olurlar (Erdem 2003). Sonuç olarak da güvenen birey risk alır, karşı tarafın çıkarlarına öncelik vereceğine yönelik beklentiye sahiptir, belirsiz durumlarla başa çıkabilir ve tüm bunların sonucunda zarar görme ihtimalini kabul eder (Zafer Güneş 2014).

1.6. Örgütsel Güven Kavramı

Ekonomi, psikoloji, antropoloji ve örgütsel davranış gibi çeşitli disiplinlerdeki bilim adamları arasında güven kavramı her zaman çok popüler bir konu olmuştur. Güven, birinin başka bir kişiden olumlu niyet veya davranış beklemesine veya beklemesine dayanarak kırılganlığı kabul etme niyeti de dahil olmak üzere psikolojik bir durum olarak tanımlanır (Rousseau ve ark. 1998). Örgütsel güven, bireylerin örgütteki güven ve destek hissi olarak da tanımlanmaktadır (Kaneshiro 2008).Mishra, örgütsel güveni şu temellere dayalı olarak tanımlamaktadır;

- Çok düzeyli: Güven, çalışma arkadaşları, takım, örgüt ve örgütsel anlaşmalar arasındaki etkileşimlerden doğar.

- Kültür temelli: Güven, örgüt kültürünün normlarına, değerlerine ve inançlarına sıkı sıkıya bağlıdır.

- İletişime dayalı: Güven, doğru bilgi saklama, kararlarla ilgili açıklamalar yapma, samimi ve açık görünme gibi iletişim davranışlarının bir sonucudur.

- Dinamik temelli: Güven, başlangıç, sağlamlaştırma ve çözülme aşamalarından oluşan bir döngüde sürekli biçimde değişim gösterir.

- Çok boyutlu: Güven, her bir bireyin güvene ilişkin algılarını etkileyen zihinsel, duygusal ve davranışsal faktörlerden oluşur (Yarar 2013).

Örgütsel güveni artırmak, kişisel ilişkilerin artması, iletişimde açıklık, örgütsel vatandaşlık davranışı, bireysel performans, iş tatmini, güvenlik duygusu ve kuruma ait olma gibi birçok olumlu sonuca yol açabilir (Dirks ve Ferrin 2001).

Hızla değişen ve gelişen çevre koşulları, örgütlerin rekabet edebilme gücü, ekip çalışmaları ve iş birliğine dayalı örgüt yapıları, bilgi paylaşımındaki zorunluluklar gibi gelişmeler güveni örgütler için önemli bir kavram hâline getirmiştir. Güven ortamının olmadığı örgütlerin amaçlarına ulaşması mümkün görünmemektedir. Örgütlerde karşılıklı güven duyulması yaşamsal bir durumu ifade etmektedir (Kahveci 2015).

Ayrıca, örgütsel güven, kişisel çatışma, sonuç belirsizliği ve problem çözme gibi birçok durumla da ilişkilendirilmiştir. Güven kavramı, kişisel ilişkilerde kilit bir unsur olarak görüldüğünden, örgütsel ortamda önemli bir etkiye sahiptir. Örneğin Nyhan, kamuda hızla değişen bir çalışma ortamında güvene dayalı örgütsel yaklaşımların kullanılmasıyla örgütsel etkinliğin arttırılabileceğini iddia etmektedir (Carnevale ve Wechsler 1992).

Örgütsel güven literatürün de bireysel ve örgütsel başarının kayda değer etkileri olduğunu ortaya koyan bir fikir birliği vardır. Buna bağlı olarak örgütsel güven, insanları ve örgütü bir arada tuttuğu için kişisel ilişkilerde en gerekli bileşenlerden biridir. Araştırmacılar ayrıca spor, sosyal, ekonomik ve politik alanlara olan güvenin önemini giderek daha fazla ele almaktadır (Straiter 2005). Bunun dışında, araştırmacılar örgütsel sorunları çözmeyi amaçlayan güven üzerine teorileri giderek daha fazla uygulamaktadır (Osterloh 1999).

Örgütsel kavramlarla yakından ilişkili olan örgütsel güven çok boyutlu olarak ele alınmaktadır. Örgütsel güven insan ilişkilerinde önemli bir yere sahip olduğu için örgütün insani yönünü açıklamıştır. Araştırmacılar örgütsel güven tanımında fikir birliğine varamamış olsalar da yapmış olduğu tanımlara bakınca örgüte olumlu katkı sağladığı ve ne derecede önemli olduğu yönünde hepsinin fikir birliği sağladığı görülmektedir (Ayduğ 2014).

Güvenin insanlar ve örgütler için önemli olmasının nedenleri şöyle sıralanabilir;

- Örgütsel güven, örgüt içerisinde karmaşıklığı asgari düzeye indirmektedir. Örgüt üyelerinin birbirlerine duydukları güven sayesinde geleceğe yönelik tahminlerde bulunabilmesini sağlaması.

- Örgütsel güvenin, toplumda her geçen gün değişen ekonomik yapı ve örgütsel ilişkilere rağmen örgüt içerisinde başarıyı sağlayacak önemli unsurlardan bir olması.

- Güvenin, örgüt içerisinde dürüstlüğe dayalı bireyler arası ilişkiler kurulmasını sağlaması.

- Güvenin, örgüt içerisinde işgörenler arası iletişimi sağlayarak öğrenmeyi ve yeniliği arttırması.

- Güvenin, çalışanın bağlılığını ve sadakatini arttırması (Demircan ve Ceylan 2003).

Örgütlerde yüksek düzeyde güven algısının oluşturulabilmesi için, örgütlerin yapılarının güvene göre tasarlanması gerekmektedir (Aktuna 2007). Üst düzey örgütsel güvenin hakim olduğu örgütler, yapıları itibari ile daha uyumludur. Bununla birlikte bu örgütlerin stratejik ittifaklarının daha güçlü olduğu söylenebilir (Huff ve Kelley 2003).

1.6.1. Örgütsel Güven Boyutları

Örgütsel güven, sadece örgütler ve çalışanlar arasında gerçekleşen bir duygu olmamakla beraber sisteme, yöneticilere ve örgüte güven gibi kavramları da içermektedir (Uzbilek 2006). Güvenin örgütler için araştırma alanları, bireyler arası güven, üst yönetime veya kuruma güven ve kurumlar arası güven şeklindedir. Örgütlerde bireyler arası güven, yönetici ile çalışanlar arasındaki güveni; çalışanlar arası güven ise gruplar ve bölümler arasındaki güven ilişkilerini kapsamaktadır (İslamoğlu ve ark. 2007). Literatürde yaygın olarak kullanılan örgütsel güven

boyutlarının örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışanlar arası güven şeklinde olduğu belirtilmektedir.

Yöneticiye Güven

Yönetici, örgütün belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için personele hedefler doğrultusunda yol gösteren, örgütü temsil eden ve örgütü daha etkili hale getirmek için kaynakları verimli kullanan kişi olarak tanımlanmıştır. Kaynakları verimli kullanmanın etkili yollarından biri de örgüte duyulan güvendir (Gök 2011).

Yöneticiye güven en genel anlamı ile çalışanların yöneticilerinin kontrol edemediği davranışlarına karşı savunmasız kalma istekliliğidir. Çalışanların yöneticilerine karşı olan güveni, yöneticilerinin davranışlarına ve tepkilerine bağlı olarak artmakta veya azalmaktadır (Mayer ve ark. 1995). Başka bir ifadeyle yöneticiye güven; çalışanların yöneticilerinin doğruluğuna, dürüstlüğüne ve sözlerini yerine getireceğine ilişkin inançtır. Ayrıca çalışanların yöneticilerinden beklediği bağlılık ve destek duygusu çalışanların yöneticilerine karşı duydukları güveni etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Gilbert ve Tang 1998).

Örgütlerdeki hiyerarşik ilişkilerde incinme ya da kırılma ihtimalleri ile bir takım belirsizlikler mevcut olduğu için bu süreçlerde güven kavramı merkezi bir rol oynamaktadır. Örgüt üyelerince yöneticiye duyulan güven düzeyi örgütün tümüne atfedilebilmektedir (Büte 2011). Bu açıdan yönetsel davranışlar, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güvenin gelişmesi için önemli bir etkiye sahiptir (Whitener ve ark. 1998).

Yöneticilerinin sözleri, davranışları ve kararları ile ilgili olarak, iş görenlerin herhangi bir kuşku içerisine girmemeleri her iki taraf arasındaki etkileşimin kalitesine bağlıdır. Dolayısıyla iş görenler, yöneticileriyle etkileşimlerinde aralarındaki iletişimi açık ve dürüst buluyorlarsa, bu durumda yöneticilerine güven duygusunu hissetmektedirler (Tschannen ve Moran 2000).

Çalışma Arkadaşlarına Güven

Örgütsel güvenin boyutlarından birini oluşturan çalışma arkadaşlarına güven kavramı yazında çalışma arkadaşlarına güven olarak adlandırılmış olup, kişilerin birbirlerine karşı tavır ve diyaloglarındaki dürüstlüğe ve iyi niyete yüklenen inancı ifade etmektedir (Tokgöz 2012). Çalışma arkadaşlarına olan güven, çalışanların diğer çalışma arkadaşlarının adil, dürüst, iyi niyetli, yetenekli, kendisine ondan zarar gelmeyeceğine olan inancı ifade etmektedir. Bu güven çalışanların bir birine karşı sergiledikleri davranışlara, iyi niyete, konuşmadaki dürüstlüğe olan inançtır (Cook ve Wall 1980).

Örgüt içerisinde yöneticilerin en önemli hedeflerinden biri, yüksek motivasyonlu bireyler ile etkili yapı oluşturabilmektir. Bunun oluşabilmesi için personelin hem yöneticisine, hem örgütüne hem de çalışma arkadaşlarına güven duyması gerekmektedir (Terekli 2010). Örgüt içerisinde yer alan üyelerin deneyimleri, kültürel birikimleri, örgüt hedefleri ve kültürü ile paralel değilse örgüt içerisinde çatışmalar yaşanacak, güven duygusu zarar görecek ve güvensizlik oluşacaktır (Aksoy 2009).

Örgüt üyelerinin kendine ve başkalarına güven duygusu hissettiği örgütlerin geleceğe güvenle bakabilmeleri, olumsuz şartlar altında da varlıklarını sürdürmeleri ve daha yüksek performans göstermeleri mümkün olabilecektir (Asanakutlu 2001). Bununla birlikte, Örgütte işbirliği önemli bir kavramdır, bu yüzden meslektaşların işbölümünde diğerlerine güvenmesi daha etkili çalışmayı beraberinde getirecektir (Tschannen Moran 2009).

Örgüte Güven

Örgütlerin başarılı olmaları sadece çalışanların yetkinliği ve performanslarına bağlı değildir. Burada önemli olan, yüksek performansa sahip çalışanların örgütlerine bağlı kalmasını sağlamaktır (Sağlam Arı 2003). Çalışanların örgütlerine bağlı kalmalarını sağlayacak önemli faktörlerden biri örgüte karşı duydukları güvendir (Kahveci 2015).

Örgüte güven, çalışanın, kurumun kendisi için yararlı veya en azından zararlı olmayan bir eylem gerçekleştireceğine olan güveni (Tan ve Tan 2000) ve örgütün yapısına yani tamamına duyulan güveni ifade etmektedir (Özbek 2011).

Örgüt içerisinde güven ortamının yaratılmasını etkileyen birtakım faktörler yer almaktadır. Bu nedenle örgüt içi insan kaynakları uygulamaları güveni arttırıcı yönde olmalıdır. Adil biçimde uygulanacak işe alma, terfi, disiplin, kariyer geliştirme ve ödüllendirme vb. insan kaynakları fonksiyonları örgüt içerisinde güven ortamının oluşturulmasını ve güvensizliğin ortadan kaldırılmasını sağlar (Molla 2011).

Çalışanların kişisel menfaatlerini gözetmeden örgütün çıkarları çerçevesi içinde birlikte hareket edip olumlu davranış sergileyebilmeleri için örgüte güven olmazsa olmazdır. Örgüte güvenin yararları, güven ortamı sayesinde örgüt problemlere hızlı çözümler üretip belirsizlikleri ortadan kaldırır. Örgüte güven duyan çalışanların varlığı örgütün verimli ve dayanıklı bir şekilde büyümesini sağlar (Durdağ 2010).

1.6.2. Örgütsel Güven Modelleri

Örgüt menfaatleri doğrultusunda hizmet vermesi beklenen üyeler, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacı ile örgütsel sisteme dâhil olurlar. Bir örgütün başarılı olabilmesi için üyelerin ihtiyaçlarına katkı sağlama, karşılığını alma ve cevap verebilme zorunluluğu temeline kurulu birey ile örgüt ilişkisinde paylaştırma sorunu öncelik kazanmıştır. Popülist söylemde, örgüt tarafından her çalışanın aynı derecede kıymetli olduğu savunulsa da, gerçekte tüm üyelerin değerleri eşit olmamakla birlikte ve çalışma ortamlarında her bir üyenin payına düşen de aynı olmayacaktır. Bu gerçeklik ekseninde gelişen örgütsel güven çeşitli modellerden oluşmuştur. Literatürde açıklanan güven modelleri benzerlikler ve farklılıklar göstermektedir. Bu bölümde güvenin oluşturulması ve sürdürülmesi ile ilgili modeller açıklanacaktır (Kurum 2013).

Mishra' nın Örgütsel Güven Modeli

Mishra örgütsel güveni, "örgüt ilişkilerinde ve etkileşimlerindeki kültür yapısına ve iletişimine dayalı olarak, diğer bireylerin, grupların veya örgütlerin

yetenekli, açık ve dürüst, ilgili, inanılır olduğu inancı ve temel amaçlardan, normlarda ve değerlerden haberdar olma istekliliği" seklinde tanımlamaktadır (Demircan ve Ceylan 2003). Literatürde güvenin hem örgüt hem de birey düzeyinde oluşmasına rağmen örgüte ve kişiye güvenin birbirlerinden farklı kavramlar olduğuna dikkat çekilmektedir (Yazıcıoğlu 2015).

Bireysel güven, kişinin bireysel davranışlar ve ilişkilere yönelik beklentilerini yansıtırken, örgütsel güven kişinin, örgütsel davranışlar ve ilişkilere yönelik beklentisidir. Hem bireyler hem de örgütler için geçerli yeterlik, açıklık, ilgililik, itimat edilirlik olmak üzere dört boyutlu bir güven modeli oluşturmuş ve bu dört boyutun güven algılamasını oluşturduğunu söylemiştir (Kalemci Tüzün 2007). Mishra'nın geliştirdiği güven modeli, literatürde de geniş şekilde destek gören, dört farklı boyut tanımlamıştır (Zorlu Yücel 2006).

Bunlardan ilki yeterlilik boyutu, örgüt içindeki insanların ve genel anlamıyla örgütün hayatlarını devam ettirmekle birlikte liderlik vasfını da geliştirdiğini belirtmiştir. Örgütsel güvende yeterlilik çalışanların liderlik özelliklerinin karşılıklı olarak birbirlerinin güvende hissetmesini de sağlamaktadır (Dağ 2018).

İkincisi açıklık boyutu, örgüt içerisinde yöneticilerin, çalışanlar ile ilişkisinde açık ve dürüst davranmalarını kapsamaktadır. Açık ve dürüst davranan yöneticiler, çalışanlar tarafından daha fazla takip edilmekte, değişim ve yeniliği desteklemektedirler. Bunun yanında yapılan araştırmada örgütlerde güven oluşumunda açıklık boyutunun önemli bir rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır (Buttler 1991). Bu bağlamda; örgütsel güvenin açıklık boyutu, örgüt içindeki her türlü dikey-yatay koordinasyonu sağlarken önemlidir. Yöneticilerle yapılan görüşmelerden de örgüt içinde güven oluşmasında açıklık boyutunun çok önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mishra 1996).

Üçüncüsü ise, ilgililik boyutu bir tarafın diğer taraftan en azından haksızlığa uğramayacağına inanması anlamına gelmektedir. Bunun yanında güvenilen tarafın fırsatçı veya kendi çıkarlarını düşünmeyeceği endişesinin bulunmaması bu boyutu oluşturan diğer etmenlerdir. İlgililik boyutu, diğerlerinin refahını veya rahatlığı için ilgili olunmasını da içermektedir (Kahveci 2015). Sonuç olarak, bir örgüt içinde her

kesimden birey ilgiyi farklı şekilde algılamaktadır ve beklentileri bu doğrultuda değişmektedir (Kurum 2013).

Dördüncü boyut olarak ise ilgi şefkat ve içtenlikle bir araya gelerek algı dediğimiz kavramı oluşturmaktadır. İlgi boyutu da örgüt içindeki liderler ve yöneticiler tarafından oluşturulur. Mishra da ilgiyi örgüt yaşamında ya da diğer kişilerin karşılıklı birbirlerinin çıkarlarını desteklemesi olarak tanımlamıştır (Dumlupınar 2016).

Bromiley ve Cummings Örgütsel Güven Modeli

Bu güven modelinde bireysel ve örgütsel olarak iki tanım üzerinde durulmaktadır. Bireysel güven, insanların ilişkilerinde ve karşı taraftan beklentilerini söylerken, örgütsel güven, insanların örgütsel ilişkilerinden ve karşılıklı beklentilerini söylemektedir. Örgütsel güven kavramının değişik şekillerde ve değişik düzeylerde anlaşılabileceğini ve algılanabilirliğini belirtmiştir (Semercioğlu 2012).

Bromiley ve Cummings tarafından geliştirilen güven modelinde üç boyut yer almaktadır. Bu boyutlar şu şekilde ifade edilmektedir;

- İlk boyutu, açık veya açık olamayan taahhütlere uygun iyi davranmadır. İyi davranış bireyin itimat edilebilen ve bağlılık oluşturulabilen davranışlar gösterdiğini ifade etmektedir.

- İkinci boyutu, ne olursa olsun görüşmeler sırasında önceden belirlenmiş söylemlerde dürüst olmaktır. Bu dürüstlük, bireyin karşısındaki kişilerin beklentilerini karşılayacak davranışlar gösterdiğini ifade etmektedir.

- Üçüncü boyutu, fırsat olsa dahi karşıdaki kişilerden çok fazla çıkar elde etmemektir. Bireyin bazı avantajlar elde etmek için çıkarcı tavırlar sergilememesini ifade etmektedir (Uygur 2018).

Modelin fikrini oluşturan bilim adamları, örgütsel güveni çalışanların ya da çalışanların oluşturduğu grupların diğer çalışanlar ya da gruplar üzerinde aynı fikirde olduğu inanç olarak değerlendirmiş ve güvenin, örtük veya açık şekilde birisi için

pozitif tutum ve inanca sahip olma gayreti, dürüst olmayı eğer imkan varsa dahi diğerinden avantaj sağlama fikrine kapılmamayı öngören bir kavram olduğunun üzerinde durmuşlardır (Uray 2014).

Shockley- Zalabak Ellis ve Winograd Örgütsel Güven Modeli

Örgütsel güven ilişkilerde, iletişim ve kültüre dayalı örgütün istekliliği, diğer bireyin, grubun ya da örgütün ortak amaçlar, değerler ve normlar ile özdeşleşmiş güvenilir, açık ve dürüst, ilgili ve yetenekli olduğu inancına bağlı olarak incinebilme durumudur (Shockley ve ark. 2000).

Shockley Zalabak, Ellis ve Winogard Modeli, Mishra'nın örgütsel güven olarak belirlediği dört boyuta (yeterlik, açıklık, güvenirlik, ilgililik) yeni bir boyut daha eklemesi ile ortaya çıkmıştır. Bu şekilde örgütsel güven boyutlarını beşe çıkarmış ve yeni boyut olan beşinci boyutun adını ise özdeşleşme boyutu koymuştur. Özdeşleşme sürekli örgüt içindeki kişilerin devamlı olarak dayanışma ve yardımlaşma içerisinde olmasını, birbirlerine destek olmalarını ve örgüt içindeki elemanların birbirleriyle paylaştığı ayırt edicilerinin karşılıklı olarak algılanmasına değinir (Dağ 2018).

Bir örgütte özdeşleşme algısı aracılığıyla yöneticiler ve çalışanlar arasında daha yüksek bir güvenle iletişim kurma olasılığı artmaktadır. Örgütle bir bütün olan çalışanlar, kuruma daha fazla güven duyduğunda örgütün verimliği artmakta ve motivasyonu yükselmektedir. Örgüt üyeleri bir organizasyonla özdeşleştikleri takdirde örgütsel güvenin ve etkinliğin daha üst düzeylere çıktığı bilinmektedir. Buna karşılık, çalışanlar örgütte yabancılaşmış hissediyorsa, örgütsel güvenin azalması muhtemeldir (Ellis ve Shockley Zabalak 2001). Örgütsel güvenin bu boyutları daha çok işletme örgütlerinde yönetici ve işverenlerle yapılan görüşmeler doğrultusunda değerlendirildiği için işveren açısından örgütsel güvenin önemi belirtilmiştir (Kurum 2013).

1.7. Örgütsel Sosyal Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven İlişkisi

Küreselleşme olgusunun getirdiği hızlı ve sürekli değişim gösteren süreçler içerisinde, rekabet şartlarının gün geçtikçe zorlaştığı günümüz şartlarında, örgütlerin

kendilerini diğer örgütlerden farklılaştırabilmeleri ve değişimlere kısa sürede adapte olabilmeleri hayati önem arz etmektedir. Yaşanan tüm bu değişimler, örgütleri farklı olguların arayışına itmiştir. Örgütsel başarıya ulaşmak için uğraş veren yöneticiler, insan gücünden optimal verim elde etmenin, verim elde ederken de, en önemli kaynak olan insan kaynağının önemini kavrayarak vizyonlarını bu oluşum doğrultusunda organize etme gerekliliğini kavramışlardır (Demirci 2010).

Örgütlerin hayatta kalıp yaşamını sürdürebilmeleri, günün şartlarına gösterebilecekleri uyuma bağlıdır. Örgütlerin işleyiş, yapı ve yönetiminin genel özelliklerini kendi yapısında barındıran örgütleri de bu hızlı ve köklü değişimden oldukça etkilenmektedir. Özellikle üniversite örgütlerinin verimliliği, geleneksel yönetim politikalarını gözden geçirmeyi ve çağın yeni kurallarına göre yeniden yapılandırmayı gerektirmektedir (Şahin 2011). Yirminci yüzyılın ortalarında başlayan, fakat özellikle son çeyreğinde yoğunlaşan ve hala devam eden paradigmatik değişmeler, eğitim sistemini değişmeye zorlamakta ve zorlamaya da devam edecek gözükmektedir (Özden 2008).

Örgütler kurulu amaçlarını ve örgütsel hedeflerini yerine getirmek için çaba gösterirler. Örgütün çalışanları açısından bakıldığında, çalışanlar arası sosyal etkileşimin üst seviyede olması da örgütsel verimliliği arttırma olasılığı bakımından önemlidir (Günkör 2016). Eğitim örgütlerinin sahip oldukları sosyal sermaye; insandan elde edilecek ürünün niteliğinin artmasına ve daha iyi sonuçlara ulaşılmasına neden olacaktır (Töremen 2004). Sosyal sermayeyi, temelde bireyin, topluma ve kişiye yaklaşım tarzını belirleyen, etkili ve çok yönlü bir toplumsal değer olarak kabullenmek mümkündür (Karagül 2012).

Örgütsel sosyal sermaye, toplumda ki bireylerde bulunan dürüstlük, güven unsuru gibi sosyal erdemlerin, bireyleri eşgüdüm şekilde çalışmaya, ortak hareket etmeye ve sosyal dayanışmaya teşvik eden olgu olarak da kabul görür. Bu olgunun en önemli etkeni ise güven unsurudur. Güven unsuru, iş görenlerin aidiyet duygusunu ve motivasyon duygularını arttırarak işgücü performansını olumlu yönde etkilemektedir. Güven unsurunun bulunmadığı örgütlerde, işgücü performansından ve işyeri verimliliğinden söz edilemez.

Örgütsel güven anlamında en yüksek seviyede sağlanan güven, bireyin hem örgüt yöneticilerine hem de çalışma arkadaşlarına güven duymasını sağlamakta, bu doğrultuda örgüt çalışanları arasında sağlanan karşılıklı güven, çalışanların önemsendikleri duygusunu hissetmelerini sağladığından örgütsel özdeşleşmeyi beraberinde getirmektedir. Bu süreçte örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven temelli olarak ortaya çıkmaktadır (Shapiro ve ark. 1992).

Bu nedenle üyeler sadece kendi çıkarları doğrultusun da değil tüm örgütün yararına olan görevlere de odaklanmaktadırlar. Örgütsel özdeşleşmeyi yakalamış olan çalışanlar, örgütleri ile aralarında psikolojik bir bağ hissettiklerinden dolayı kriz gibi olağanüstü durumlarda bile örgütle birlikte olmayı tercih etmektedirler. Örgüt üyeleri kendilerini ait hissettikleri bir örgütsel alanda daha güvenli hareket etme olanağına sahip olarak, örgüte yönelik daha pozitif bir algı içerisinde çalışacaklardır.

Örgütler, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini arttırmak için birçok sosyalleşme stratejisi uygulayabilirler. Uygulanabilecek bu stratejilerde önemli olan konu, çalışanlar arası sosyal ilişkilerin ve dayanışmanın oluşturulması ve örgüt üyelerinin teşvik edilmesidir. Örgüt, çalışanları için başarılı bir şekilde sosyalleşme ortamı yaratıp ve örgüt içerisinde özdeşleşme sağlanırsa; kendi itibarını iş görenleri açısından arttırırsa, üyelerin örgüte veya kuruma olan güvenini güçlendirir. Böylece örgüt, pek çok yetenekli ve becerikli üyeyi kendine çeker ve iş devir oranını düşürür.

Bir kişinin örgütsel güven düzeyinin yüksek olması, kişisel davranışları ve çıkarları ile örgütün yararına olan davranışların ve çıkarların paralelleşmesi anlamına gelmektedir. Bunun sonucunda da örgütle özdeşleşen bireyin kendi çıkarlarının yerine tüm örgütün çıkarlarına odaklanması söz konusu olur ve bu da beraberinde örgütsel sosyal sermayeyi getirir (Kitapçı ve ark. 2005).

Örgütsel güven kavramı hem örgüt için hem örgütün etkileşimde bulunduğu örgütsel çevre için hem de çalışanlar için önem taşımaktadır. Günümüzde örgütlerin sahip oldukları en büyük değer sosyal sermayeleridir. Örgütleri bir diğerinin önüne çıkaran ya da diğerlerinden farklı kılan insan kaynağıdır. Çalıştıkları örgüte güvenen üyeler, kendi mesleklerini o örgütle özdeşleşerek yaparlar (Enli Kalmaz 2018).

Bir toplumda güven düzeyinin yüksekliği o toplumun sosyal sermaye birikiminin fazla olduğunun işaretidir. Nitekim sosyal sermaye araştırmaları incelendiğinde güvenin bir alt boyut olarak ele alındığını görmekteyiz. Kuruma duyulan güven ile bireyler arası iletişimin artacağı varsayıldığında ise özdeşleşme düzeyinin de yükseleceği, birbirini doğrudan veya dolaylı destekleyen sosyal kavramlar olduğu alan yazında da desteklenmiştir.

Bir insanın bir diğerini etkileyebilmesi için o insanın güvenilir biri olması şartı ilk planda gelmektedir. Dolayısıyla yöneticiler alt kademe personelini etkileyebilmeleri için ilk olarak güven duygusunu karşı tarafa yansıtmalıdırlar (Şimşek ve Taşçı 2004). Yönetici ve çalışan arasındaki güven düzeyi, çalışanın karar alma süreçlerine katılımını sağlamakta ve örgüt içi sosyal sermayeyi ve örgütsel özdeşleşme duygusu sağlamaktadır (Can 2016).

Okullar sosyal etkileşim ve ilişkilerin biçimlendirdiği birtakım süreçlerin toplamından müteşekkildir. Bu bakımdan insan davranışına yön vererek niteliğini belirleyen sosyal sermayenin okullar açısından daha fazla değer taşıdığını söylemek mümkündür. İlişkilerin örgütsel güvene dayalı olduğu, güçlü ve yoğun sosyal ağlara, amaçlarına hizmet edecek değer ve normlara sahip okullarda örgütsel özdeşleşme, arzulanan işbirliği ve okul toplumunu oluşturan taraflar arasında nitelikli ilişkilerin gelişmesini aynı zamanda okulların kurumsal amaçlarına ulaşmasında önemli imkânlar sunacaktır (Namalır 2015).

Bu nedenle, bir örgütte çalışanların, "örgütsel güven" ve "örgütsel sosyal sermaye" duyguları ve düzeyleri yüksek olduğu ölçüde "örgütsel özdeşleşme" düzeyleri de daha yüksek olacağından dolayı, örgütsel güven ve örgütsel sosyal sermaye kavramlarının belirli bir düzeyin altında olmaması önem teşkil ederken bu iki kavram örgütsel özdeşleşme kavramı üzerinde arttırıcı yönde tetikleyici etkiye sahiptir.

İlgili alan yazında çalışanların örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme algılarını ve örgütsel güven düzeyini belirlemeye yönelik ayrı ayrı çalışmalar yapıldığı görülmekle beraber son yıllarda örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ilişkisini ve örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven ilişkisinibelirlemeye

yönelik çalışmalarında (Eker 2014, Enli Kalmaz 2018, Tokgöz 2012, Envergil 2018, Yakın 2017, Demirci 2010, Öztürk 2015) yapıldığı görülmektedir. Örgütsel sosyal sermayesi yüksek olan öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmeleri de yüksek olacaktır. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri arttıkça örgütsel özdeşleşmeleri de olumlu bir şekilde artmaktadır. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri arttıkça, örgütsel özdeşleşmelerinin de arttığı ve öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının çalıştıkları bölümdeki diğer öğretim elemanlarıyla ve yönetici gruplarla olan bağlarının gücü örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir (Eker 2014). Çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel güven ortamlarının sağlanması, örgütün etkin bir süreç içerisinde amaç ve hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamakta ve örgütün gelecekteki başarısını olumlu yönde etkilemektedir. Bu bağlamda örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi ve faaliyetlerinde başarılı olabilmesi her şeyden önce örgütsel güven ortamına sahip olmasına bağlıdır (Demirci 2010). Bu temelde örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan bireylerin örgüte yönelik olumlu duyguları da yüksek olacağından, bu durum örgütsel güven algısı ve düzeyinin de aynı oranda yüksek olmasını sağlayabilmektedir. Bununla birlikte bazı durumlarda örgüt çalışanlarının örgütsel güven algılarını olumsuz yönde etkileyen faktörler söz konusu olabilmektedir ki, bu faktörler aynı zamanda çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de düşmesine neden olabilmektedir (Bellou ve Thanopoulos 2006). Çalışanların örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme algılarının ve örgütsel güven düzeylerinin zaman zaman ölçülmesi, yöneticilere fikir verebilir ve atılması gereken adımlar konusunda yol gösterebilir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmada, mevcut durumu ortaya çıkartmayı amaçlayan betimsel taramaya (survey) ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır.

Betimsel tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. İlişkisel tarama modelleri ise iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar 2004).

Araştırma iki aşamadan oluşmaktadır. Araştırmanın birinci aşamasında, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri belirlenmiştir. Akademisyenlerin cinsiyet, görev yaptıkları birim, görev yaptıkları bölüm, yaş, unvan, mesleki kıdem, medeni durum ve idari görevi olup-olmama değişkenlerine göre örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı çeşitli istatistiksel işlemler ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın ikinci aşamasında, ilişkisel tarama modeline uygun bir şekilde spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki istatistiksel işlemler ile değerlendirilmiştir.

2.1. Evren ve Örneklem

"Spor Eğitimi Veren Kurumlardaki Akademisyenlerin Örgütsel Sosyal Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı tez Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinin 14/01/2019 tarih ve 07 sayılı Etik Kurulu kararı ile Etik Kurul Yönergesine uygunluğuna oy birliği ile karar verilmiştir (EK-E).

Araştırmanın evrenini, 2018 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu (ÖSYS 2018)'nda, Tablo 5'e (*Özel Yetenek Sınavı Sonuçlarına Göre Öğrenci Alan Yükseköğretim Programları*) göre öğrenci alan Türkiye'deki devlet üniversitelerine bağlı 44 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, 34 Spor Bilimleri Fakültesi, 5 Eğitim Fakültelerine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü ve 1 Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu'nda görev yapan akademisyenler (Profesörler, Doçentler, Dr. Öğretim Üyeleri, Öğretim Görevlileri ve Araştırma Görevlileri) oluşturmaktadır.

Güvenilir verilerin elde edilmesi amacı ile örneklem alma yoluna gidilmemiş, gönüllü katılım esas alınmak suretiyle evrenin geneli üzerinde çalışılmış, "kendini örnekleyen evren" (Çilenti 1984) araştırmanın çalışma evreni olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada anket uygulama biçimlerinden yüz yüze görüşme ve posta ile anket uygulama yöntemleri kullanılmıştır (Büyüköztürk ve ark. 2014). Araştırmada bütün akademisyenlere anketler uygulanmaya çalışılmış fakat uygulama yapıldığı anda mevcut olmayan akademisyenler ile ankete katılmak istemeyenlere anket uygulanmamıştır. Bu süreç sonunda, 32 Spor Bilimleri Fakültesi (n=411), 25 beden eğitimi ve spor yüksekokulu (n=267) ve 3 Eğitim Fakültelerine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü'nde (n=17) görev yapan akademisyenlerin araştırmanın veri toplama sürecine katıldığı tespit edilmiştir. Bu şekliyle araştırmanın örneklem grubu toplam 695 akademisyenden oluşmuştur [Profesör(n=32), Doçent(n=123), Dr. Öğretim Üyesi(n=184), Öğretim Görevlisi(n=234), Araştırma Görevlisi(n=122)]. Ankete katılan akademisyenlerin üniversitelerine ve görev yaptıkları birimlerine göre dağılımları Çizelge 2.1'de ayrıntıları ile verilmiştir:

Çizelge 2.1. Üniversite ve Birimlerdeki Anketi Cevaplayan Akademisyenlerin Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Üniversite ve Birimler	n	%
Selçuk Üniversitesi SBF	43	6,2
Kocaeli Üniversitesi SBF	31	4,5
Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü	29	4,2
İnönü Üniversitesi SBF	25	3,6
Akdeniz Üniversitesi SBF	23	3,3
Eskişehir Teknik Üniversitesi SBF	23	3,3
Manisa Celal Bayar Üniversitesi SBF	23	3,3
Ondokuz Mayıs Üniversitesi SBF	23	3,3
Pamukkale Üniversitesi SBF	21	3,0
Mersin Üniversitesi BESYO	19	2,7
Kırıkkale Üniversitesi SBF	19	2,7
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi SBF	19	2,7
Hitit Üniversitesi SBF	18	2,6
Fırat Üniversitesi SBF	18	2,6
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBF	15	2,2
Balıkesir Üniversitesi BESYO	15	2,2
Muş Alparslan Üniversitesi BESYO	14	2,0
Cumhuriyet Üniversitesi SBF	13	1,9
Kastamonu Üniversitesi BESYO	13	1,9
Uludağ Üniversitesi SBF	13	1,9
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi SBF	13	1,9
Süleyman Demirel Üniversitesi SBF	12	1,7
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBF	11	1,6
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi BESYO	11	1,6
Bingöl Üniversitesi BESYO	11	1,6
Yozgat Bozok Üniversitesi BESYO	11	1,6
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi BESYO	10	1,4
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi SBF	10	1,4
Gaziantep Üniversitesi SBF	10	1,4
Kafkas Üniversitesi Sarıkamış BESYO	10	1,4
Ordu Üniversitesi BESYO	9	1,3
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi BESYO	9	1,3
Aksaray Üniversitesi SBF	9	1,3
Afyon Kocatepe Üniversitesi SBF	8	1,2
Çukurova Üniversitesi BESYO	8	1,2
Adnan Menderes Üniversitesi SBF	8	1,2
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi BESYO	8	1,2
Batman Üniversitesi BESYO	8	1,2
Harran Üniversitesi BESYO	8	1,2
Uşak Üniversitesi SBF	7	1,0
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi BESYO	7	1,0
Bartın Üniversitesi SBF	7	1,0
Marmara Üniversitesi SBF	7	1,0
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi SBF	6	0,9
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi SBF	6	,9
Gazi Üniversitesi SBF	6	,9
Trabzon Üniversitesi SBF	5	,7
Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü	5	,7
Şırnak Üniversitesi BESYO	5	,7
Siirt Üniversitesi BESYO	4	,6
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi BESYO	4	,6
Dicle Üniversitesi BESYO	4	,6

Mardin Artuklu Üniversitesi BESYO	3	,4
Ardahan Üniversitesi BESYO	3	,4
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi BESYO	3	,4
Bayburt Üniversitesi BESYO	3	,4
Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü	3	,4
Sinop Üniversitesi SBF	3	,4
Bitlis Eren Üniversitesi BESYO	2	,3
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi SBF	1	,1
Toplam	695	100,0

Çizelge 2.1'de görüldüğü üzere ankete katılan akademisyen sayısı, 32 Spor Bilimleri Fakültesi (n=411), 25 beden eğitimi ve spor yüksekokulu (n=267) ve 3 Eğitim Fakültelerine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü'nde (n=17) olmak üzere toplam 695 kişidir.

2.2. Veri Toplama Araçları

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Öğretim elemanlarının kişisel özellikleri hakkında bilgi toplamak ve araştırmanın inceleme konusu olan bağımsız değişkenleri oluşturmak amacıyla araştırmacı tarafından 9 sorudan oluşan kişisel bilgi formu hazırlanmıştır.

Kişisel bilgi formu, akademisyenlerin; cinsiyet, görev yaptığınız üniversite, görev yaptıkları birim, görev yaptıkları bölüm, yaş, unvan, mesleki kıdem, medeni durum ve idari görevi olup-olmama durumlarını belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

2.2.2. Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği

"Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği", öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye algılarını belirlemek üzere Eker (2014) tarafından geliştirilmiştir.

"Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği" toplamda 16 maddeden ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Söz konusu ifadeler "kesinlikle katılmıyorum=1", "katılmıyorum=2", " kararsızım=3", "katılıyorum=4", "kesinlikle katılıyorum=5" olmak üzere beşli Likert ölçeği ile derecelendirilmiştir.

Bu ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar sırasıyla birleştirici örgütsel sosyal sermaye, bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye ve köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin ilk yedi sorusu örgütsel sosyal sermayenin birleştirici boyutunu (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), ikinci altı sorusu bağ kurucu boyutunu (8, 9, 10, 11, 12, 13), son üç sorusu ise köprü kurucu boyutunu (14, 15, 16,) ölçmektedir (Eker 2014).

Ölçekte yer alan her bir faktöre ilişkin Cronbach-alpha değeri hesaplanmıştır. Birleştirici örgütsel sosyal sermaye için Cronbach-alpha güvenirlik katsayısı .946; Bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye, için Cronbach-alpha güvenirlik katsayısı .924; Köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye, için Cronbach-alpha güvenirlik katsayısı .749'dur. Cronbach-alpha güvenirlik katsayısı ölçeğin toplamı için 0.913'dür (Eker 2014).

2.2.3. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinde temel alınan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir ve orijinalinde 6 ifade içermektedir. "Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği", öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme algılarını belirlemek üzere yeni ifadeler eklenerek Eker (2014) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 10 maddeden ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ifadenin karşısında "kesinlikle katılmıyorum=1", "katılmıyorum=2", "kararsızım=3", "katılıyorum=4", "kesinlikle katılıyorum=5" şeklinde beş katılma derecesi bulunmaktadır (Eker 2014).

Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan birincisi bilişsel örgütsel özdeşleşme, ikincisi duygusal örgütsel özdeşleşme olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin ilk altı sorusu örgütsel özdeşleşmenin bilişsel boyutunu (1, 2, 3, 4, 5, 6), ikinci dört sorusu ise duygusal boyutunu(7, 8, 9, 10), ölçmektedir. Ölçekteki iki faktöre ilişkin Cronbach-alpha değeri hesaplanmıştır. Faktör 1, Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme, için Cronbach–alpha güvenirlik katsayısı 0.906; faktör 2, Duygusal Örgütsel Özdeşleşme için Cronbach-alpha güvenirlik

katsayısı 0.810'dur. Cronbach-alpha güvenirlik katsayısı ölçeğin toplamı için .913' dür (Eker 2014).

2.2.4. Örgütsel Güven Ölçeği

Bu çalışmada Nyhan ve Marlowe'nin (1997) geliştirdiği ve Türkçe' ye uyarlama çalışmasını Gürce (2018) in yapmış olduğu "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır.12 maddeden oluşan sorular örgütsel güven düzeyini ölçmeye yönelik ifadeleri içermektedir.

Söz konusu ifadelerin ölçümü için 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kapsamında 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum seçenekleri bulunmaktadır (Gürce 2018).

Örgütsel Güven Ölçeği, yöneticiye güven ve örgüte güven olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci faktör yöneticiye güven boyutunun altında toplanan maddeler bireylerin yöneticilerinin yeterliliğine, yeteneğine, doğruları söyleyeceğine dair güvenleri gibi özellikleri değerlendirmektedir. Yöneticiye güven faktörü altında toplanan ilk 8 (1,2,3,4,5,6,7,8) maddenin faktör yükleri .76 ile .57 arasında değişmektedir. İkinci faktör olan örgüte güven boyutunun altında toplanan maddeler örgütün bireye adil olarak davranacağına dair güven düzeyi ve örgüt içi güven düzeyine ilişkin algılamaları gibi özellikleri değerlendirmektedir. Örgüte güven faktörü altında toplanan 4 (9,10,11,12) maddenin faktör yükleri .86 ile .67 arasında değişmektedir (Gürce 2018).

2.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizi aşamasında, araştırmanın amaçlarına uygun olarak örneklem grubunu oluşturan akademisyenlerin kişisel özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Ölçeklere verilen cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak, akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerine ilişkin dağılımlar belirlenmiştir. Daha sonra demografik değişkenlere yönelik grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını

belirlemek için; ilk olarak örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven ölçeklerinin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermedikleri Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi ile test edilmiştir. Bu test sonuçlarına göre bütün değişkenlerin normal dağılım gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Bu nedenle alt problemlere ilişkin bağımsız değişkenlerle örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri parametrik testlerle sınanmıştır. İkili bağımsız grup ortalamasının karşılaştırması için Bağımsız Gruplarda T-Testi (İndependent Sample T-test) ve birden fazla grup ortalamalarının karşılaştırması için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalarda ANOVA sonucunda anlamlı farkın çıktığı durumlarda bu farkın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek için Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için de Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı (r) tekniğinden yararlanılmıştır. Korelasyon katsayısını yorumlamada, bulunan sonucun 0,70-1,00 arasında olması yüksek; 0,70-0,30 arasında olması orta; 0,30-0,0 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk 2007).

Elde edilen veriler bilgisayarda SPSS (Statistical Package For Social Scientists for Windows Release 23.0) programında analiz edilmiş, manidarlığı 0,05 düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyi ayrıca belirtilmiş ve sonuçlar araştırmanın amacına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

Çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmadan önce; çok değişkenli normal dağılım, bağımsız değişken ile yordayıcı değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin bulunması ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmaması varsayımları test edilmiştir. Çok değişkenli normal dağılımı kontrol etmek için, Mardia'nın çok değişkenli standardize basıklık katsayısı hesaplanmış ve incelenmiştir. Mardia çok değişkenli standardize basıklık değerinin 8'den küçük olması verilerin çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Yılmaz ve Varol 2015). Bu araştırmada standardize basıklık değeri 6,22 olarak hesaplanmış ve çok değişkenli normal dağılım varsayımının karşılandığı

anlaşılmıştır. Bir sonraki adımda, regresyon analizine dahil edilen değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren matris dağılımı grafiği oluşturulmuştur. Grafik incelendiğinde regresyon analizine dahil edilen değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin tanımlandığı gözlenmiştir. Bu sonuç, çok değişkenli doğrusallık varsayımının karşılandığını göstermiştir. Son olarak, değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığı incelenmiştir. Varyans Artış Faktör (VIF) katsayılarının 10'dan küçük olması ve Durbin-Watson (D-W) katsayısının 1,5 ile 2,5 arasında değerler alması değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığını gösterir (Çokluk ve ark 2012). Bu araştırmada, D-W katsayısı 1,97 olarak; en yüksek VIF değeri ise 2,85 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, değişkenler arasında çoklu bağlantının bulunmadığını göstermiştir. Yapılan ön analizler sonucunda, veri setinin çoklu doğrusal regresyon analizi için gerekli varsayımları karşıladığı anlaşılmıştır.

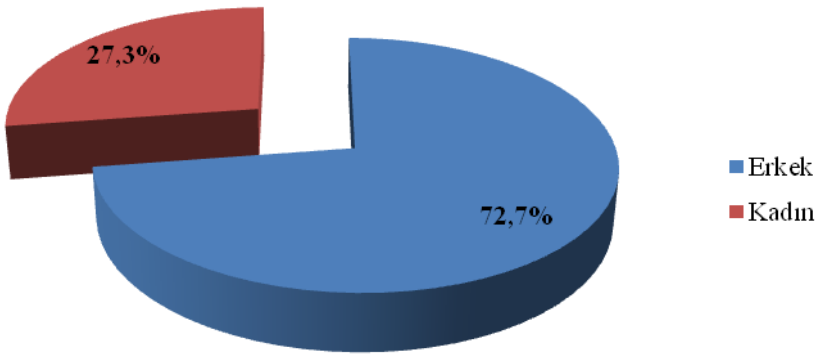
3. BULGULAR

3.1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular,

Araştırmaya katılan Spor Eğitimi Veren Kurumlardaki akademisyenlerin; cinsiyet, görev yaptığınız üniversite, görev yaptıkları birim, görev yaptıkları bölüm, yaş, unvan, mesleki kıdem, medeni durum ve idari görevi olup-olmama durumu değişkenine ilişkin yüzde ve frekans dağılımları çizelge ve şekiller halinde aşağıda sırası ile verilmiştir.

Çizelge 3.1. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Erkek	505	72,7
	Kadın	190	27,3
Toplam		695	100,0

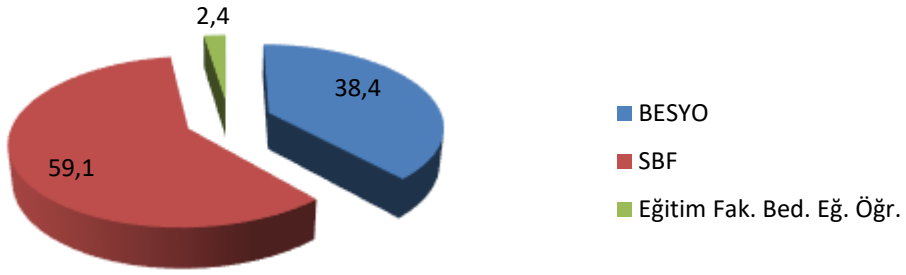


Şekil 3.1. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.1'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin %72,7 (n=505)'sinin erkek, %27,3 (n=190)'ünün ise kadın olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.2. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Birim Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Demografik Özellikler		n	%
Birim	SBF	411	59,1
	BESYO	267	38,4
	Eğitim BESYO	17	2,4
Toplam		695	100,0

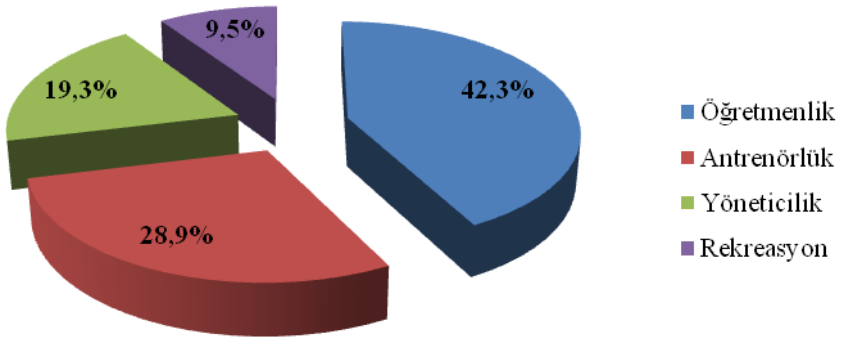


Şekil 3.2. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Birim Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları

Çizelge ve Şekil 3.2'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları birim değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; %59,1 (n=411)'inin SBF'de, %38,4 (n=267)'ünün BESYO'da, ve %2,4 (n=17)'ünün Eğitim Fakültelerine bağlı Beden eğitimive Spor Öğretmenliği Bölümlerinde görev yaptıkları gözlenmiştir.

Çizelge 3.3. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Demografik Özellikler		n	%
Bölüm	Öğretmenlik	294	42,3
	Antrenörlük	201	28,9
	Yöneticilik	134	19,3
	Rekreasyon	66	9,5
Toplam		695	100,0

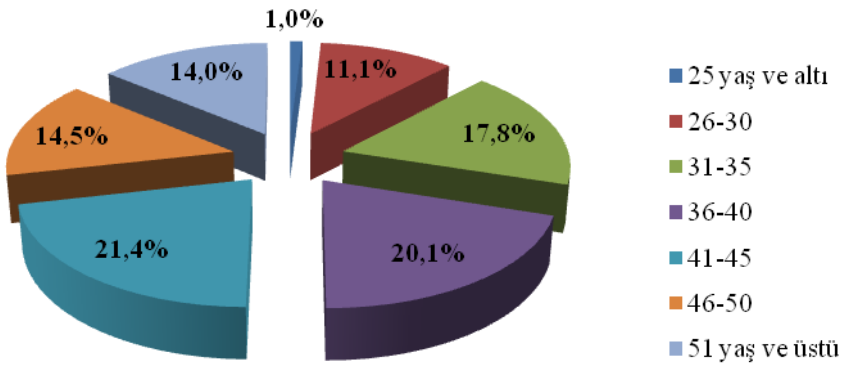


Şekil 3.3. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.3'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları bölüm değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; %42,3'ünün (n=294) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, %28,9'unun (n=201) Antrenörlük Eğitimi, %19,3'ünün (n=134) Spor Yöneticiliği, %9,5'inin (n=66) Rekreasyon bölümlerinde görev yaptıkları gözlenmiştir.

Çizelge 3.4. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Demografik Özellikler		n	%
Yaş	25 yaş ve altı	7	1,0
	26-30	77	11,1
	31-35	124	17,8
	36-40	140	20,1
	41-45	149	21,4
	46-50	101	14,5
	51 yaş ve üstü	97	14,0
Toplam		695	100,0

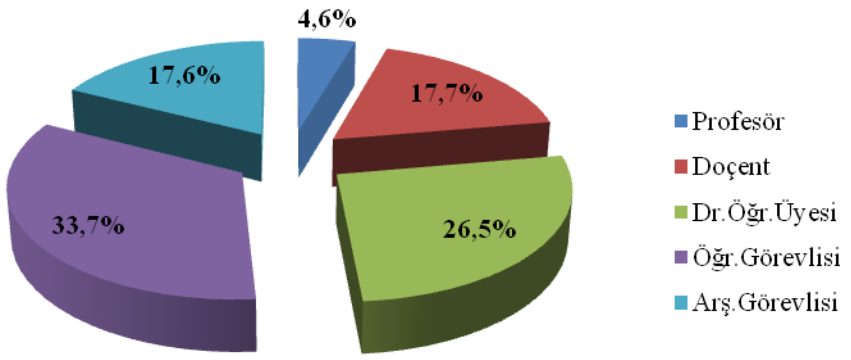


Şekil 3.4. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.4'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan Akademisyenlerin yaş değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; %1,0 (n=7)'inin ise 25 yaş ve altı, %11,1 (n=77)'inin 26-30 yaş, %17,8 (n=124)'inin 31-35 yaş, %20,1 (n=140)'inin 36-40 yaş, %21,4 (n=149)'ünün 41-45 yaş, %14,5(n=101)'inin 46-50 yaş, %14,0 (n=97)'ünün 51 yaş ve üzeri grubunda yer aldığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.5. Akademisyenlerin Ünvan Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Demografik Özellikler		n	%
Ünvan	Profesör	32	4,6
	Doçent	123	17,7
	Dr.Öğr.Üyesi	184	26,5
	Öğr.Görevlisi	234	33,7
	Arş.Görevlisi	122	17,6
Toplam		695	100,0

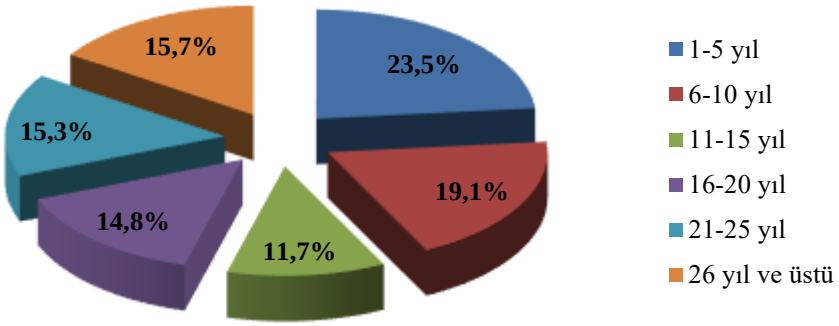


Şekil 3.5. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.5'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan Akademisyenlerin unvan değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; %4,6 (n=32)'inin profesör, %17,7 (n=123)'inin doçent, %26,5 (n=184)'inin doktor öğretim üyesi, %33,7 (n=234)'inin öğretim görevlisi ve %17,6 (n=122)'unun araştırma görevlisi unvanına sahip olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.6. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Demografik Özellikler		n	%
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	163	23,5
	6-10 yıl	133	19,1
	11-15 yıl	81	11,7
	16-20 yıl	103	14,8
	21-25 yıl	106	15,3
	26 yıl ve üstü	109	15,7
Toplam		695	100,0

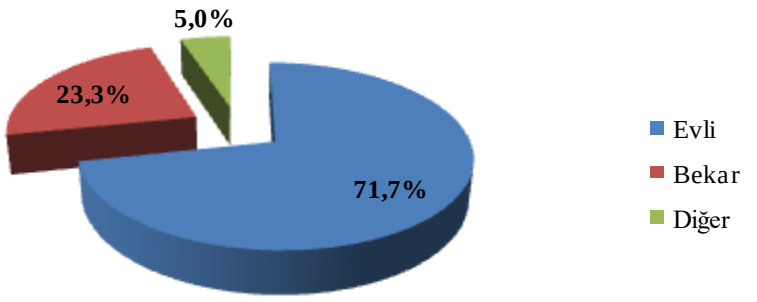


Şekil 3.6. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.6'daki bulgulara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; %23,5 (n=163)'inin 1-5 yıl, %14,8 (n=103)'sinin 16-20 yıl, %19,1 (n=133)'sının 6-10 yıl, %11,7 (n=81)'sının 11-15 yıl, %15,3 (n=106)'inin 21-25 yıl %15,7 (n=109)'inin 26 yıl ve üzeri yıldır hizmette oldukları gözlenmiştir.

Çizelge 3.7. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Demografik Özellikler		n	%
Medeni Durum	Evli	498	71,7
	Bekar	162	23,3
	Diğer	35	5,0
Toplam		695	100,0

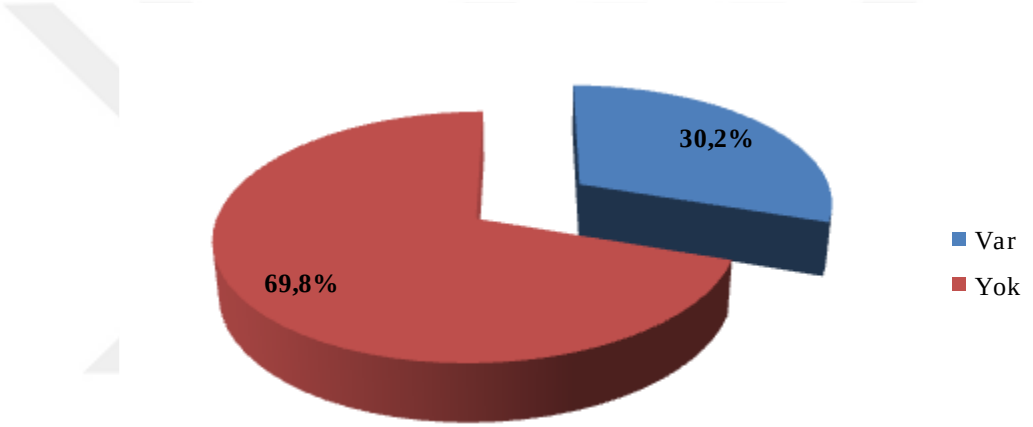


Şekil 3.7. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.7'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durum değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %71,7 (n=498)'sinin evli, %23,3 (n=162)'ünün bekar, %5,0 (n=35)'inin ise ayrı/boşanmış/vefat olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.8. Akademisyenlerin İdari Görev Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Demografik Özellikler		n	%
İdari Görev	Var	210	30,2
	Yok	485	69,8
Toplam		695	100,0



Şekil 3.8. Akademisyenlerin İdari Görev Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları

Çizelge ve Şekil 3.8'deki bulgulara göre araştırmaya katılan akademisyenlerin idari görevi olup-olmama değişkenine incelendiğinde, %69,8 (n=485)'sinin idari görevi (dekan, göre dağılımları dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı, anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı) olmadığı, %30,2 (n=210)'inin ise idari görevi olduğu gözlenmiştir.

2.3. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin uygulanan ölçeklerden ve ölçeklerin alt boyutlarından almış oldukları puanları yorumlayabilmek için; Aralık genişliği (a) = Dizi genişliği / Yapılacak grup sayısı (Tekin 1993) formülü kullanılmıştır. Buna göre

oluşturulan gözlenme sıklığı ve bunların sınır değerleri aşağıda Çizelge 3.9'da gösterilmiştir.

Çizelge 3.9. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği Gözlenme Sıklığı ve Sınır Değerleri.

Ağırlık	Seçenekler	Sınır
1	KesinlikleKatılmıyorum	1,00-1,80
2	Katılmıyorum	1,81-2,60
3	Kararsızım	2,61-3,40
4	Katılıyorum	3,41-4,20
5	KesinlikleKatılıyorum	4,21-5,00

Araştırmada kullanılan ölçeklerin incelenmesinde Çizelge 3.9'da verilen değer tablosundan faydalanılacaktır.

2.3.1. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği 'ne (ÖSSÖ) Ait Bulgular

Çizelge 3.10. Akademisyenlerin Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarına Ait n, $\overline{X}$ ve ss Değerleri

	n	$\overline{X}$	ss
Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	695	3,68	0,99
Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	695	3,68	0,83
Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	695	3,95	0,76

Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin ÖSSÖ Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermayeboyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$ =3,68; Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$ =3,68; Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$ =3,95 olarak bulunmuştur.

Çizelge 3.11. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

	Grup	N	$\overline{X}$	Ss	t	sd	p
Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	Erkek	505	3,66	0,98	-0,429	693	0,668
	Kadın	190	3,70	0,99			
Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	Erkek	505	3,66	0,84	-0,844	693	0,399
	Kadın	190	3,72	0,78			
Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	Erkek	505	3,93	0,77	-1,039	693	0,299
	Kadın	190	4,00	0,70			

Çizelge 3.11'de akademisyenlerin cinsiyet değişkenine göre ÖSSÖ puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek akademisyenlerin ÖSSÖ alt boyut ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Çizelge 3.12. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Birim Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

		n	$\overline{X}$	ss	F	p	Post-Hoc
Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	BESYO	267	3,74	0,99	1,039	0,354	-
	SBF	411	3,63	0,99			
	EğitimBESYO	17	3,72	0,91			
	Total	695	3,67	0,98			
Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	BESYO	267	3,66	0,87	0,086	0,917	-
	SBF	411	3,69	0,80			
	EğitimBESYO	17	3,67	0,62			
	Total	695	3,68	0,82			
Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	BESYO	267	3,95	0,77	0,167	0,846	-
	SBF	411	3,95	0,74			
	EğitimBESYO	17	4,05	0,83			
	Total	695	3,95	0,75			

Çizelge 3.12'de akademisyenlerin ÖSSÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları birim değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, görev yaptıkları birim değişkenine göre akademisyenlerin, ÖSSÖ, Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye (F=0,981; P>0,05); Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=0,067; P>0,05) ve Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=0,113; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.13. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Bölüm Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

		n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	294	3,67	0,98	0,380	0,767	-
	Antrenörlük Eğitimi	201	3,66	0,99			
	Spor Yöneticiliği	134	3,63	1,01			
	Rekreasyon	66	3,79	0,92			
	Total	695	3,67	0,98			
Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	294	3,63	0,82	1,532	0,205	-
	Antrenörlük Eğitimi	201	3,72	0,76			
	Spor Yöneticiliği	134	3,63	0,87			
	Rekreasyon	66	3,84	0,90			
	Total	695	3,68	0,82			
Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	294	3,93	0,78	2,322	0,074	-
	Antrenörlük Eğitimi	201	3,87	0,76			
	Spor Yöneticiliği	134	4,05	0,65			
	Rekreasyon	66	4,08	0,78			
	Total	695	3,95	0,75			

Çizelge 3.13'de akademisyenlerin ÖSSÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları bölüm değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, görev yaptıkları bölüm değişkenine göre akademisyenlerin, ÖSSÖ Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye(F=0,380; P>0,05); Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=1,532;

P>0,05) ve Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=2,322; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.14. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	A	25 yaş ve altı	7	4,28	0,55	2,724	0,013*	C>G
	B	26-30	77	3,77	1,01			
	C	31-35	124	3,88	0,93			
	D	36-40	140	3,73	1,04			
	E	41-45	149	3,57	0,94			
	F	46-50	101	3,55	1,05			
	G	51 yaş ve üstü	97	3,49	0,90			
		Total	695	3,67	0,98			
Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	A	25 yaş ve altı	7	4,28	0,53	2,879	0,009*	C>E
	B	26-30	77	3,78	0,79			
	C	31-35	124	3,84	0,79			
	D	36-40	140	3,66	0,91			
	E	41-45	149	3,50	0,79			
	F	46-50	101	3,71	0,84			
	G	51 yaş ve üstü	97	3,60	0,75			
		Total	695	3,68	0,82			
Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	A	25 yaş ve altı	7	4,09	0,53	0,330	0,921	-
	B	26-30	77	3,96	0,66			
	C	31-35	124	3,93	0,80			
	D	36-40	140	4,01	0,79			
	E	41-45	149	3,95	0,80			
	F	46-50	101	3,90	0,71			
	G	51 yaş ve üstü	97	3,91	0,68			
		Total	695	3,95	0,75			

Çizelge 3.14'de akademisyenlerin ÖSSÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test

sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, yaş değişkenine göre akademisyenlerin, ÖSSÖ Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye (F=2,724; P<0,05) ve Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=2,879; P<0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=0,330; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ise farklılaşmadığını göstermiştir. Anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye boyutunda 31-35 yaş grubu akademisyenlerin puan ortalamalarının 51 yaş ve üstü grup ortalamasından, Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye boyutunda ise 31-35 yaş grubu puan ortalamalarının 41-45 yaş grubundan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

Çizelge 3.15. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	A	Profesör	32	3,37	1,15	4,362	0,002*	B<C B<E
	B	Doçent	123	3,47	1,10			
	C	Dr.Öğr.Üyesi	184	3,83	0,92			
	D	Öğr.Görevlisi	234	3,61	0,92			
	E	Arş.Görevlisi	122	3,84	0,98			
		Total	695	3,67	0,98			
Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	A	Profesör	32	3,52	0,74	3,763	0,005*	B<C
	B	Doçent	123	3,54	0,84			
	C	Dr.Öğr.Üyesi	184	3,80	0,86			
	D	Öğr.Görevlisi	234	3,60	0,80			
	E	Arş.Görevlisi	122	3,82	0,76			
		Total	695	3,68	0,82			
Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	A	Profesör	32	3,77	0,58	1,118	0,347	-
	B	Doçent	123	3,95	0,76			
	C	Dr.Öğr.Üyesi	184	4,03	0,73			
	D	Öğr.Görevlisi	234	3,91	0,78			
	E	Arş.Görevlisi	122	3,96	0,76			
		Total	695	3,95	0,75			

Çizelge 3.15'de akademisyenlerin ÖSSÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının unvan değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test

sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, unvan değişkenine göre akademisyenlerin, ÖSSÖ Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye (F=4,362; P<0,05) ve Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=3,763; P<0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=1,118; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ise farklılaşmadığını göstermiştir. Anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye boyutunda doçentlerin puan ortalamalarının Dr. Öğr. Üyelerinden ve Arş. Görevlilerinden; Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye boyutunda ise Doçentlerin puan ortalamalarının Dr. Öğr. Üyelerinden anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

Çizelge 3.16. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	A	1-5 yıl	163	3,89	0,96	4,185	0,001*	A>D A>E
	B	6-10 yıl	133	3,82	0,93			
	C	11-15 yıl	81	3,64	1,02			
	D	16-20 yıl	103	3,49	1,03			
	E	21-25 yıl	106	3,47	0,98			
	F	26 yıl ve üstü	109	3,56	0,94			
		Total	695	3,67	0,98			
Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	A	1-5 yıl	163	3,88	0,83	3,754	0,002*	A>C A>D
	B	6-10 yıl	133	3,72	0,77			
	C	11-15 yıl	81	3,54	0,86			
	D	16-20 yıl	103	3,49	0,85			
	E	21-25 yıl	106	3,69	0,79			
	F	26 yıl ve üstü	109	3,59	0,79			
		Total	695	3,68	0,82			
Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	A	1-5 yıl	163	3,97	0,74	0,294	0,916	-
	B	6-10 yıl	133	3,99	0,75			
	C	11-15 yıl	81	3,95	0,84			
	D	16-20 yıl	103	3,91	0,87			
	E	21-25 yıl	106	3,98	0,62			
	F	26 yıl ve üstü	109	3,89	0,71			
		Total	695	3,95	0,75			

Çizelge 3.16'da akademisyenlerin ÖSSÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA

test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, mesleki kıdem değişkenine göre akademisyenlerin, ÖSSÖ Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye (F=4,185; P<0,05) ve Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=3,754; P<0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=0,294; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ise farklılaşmadığını göstermiştir. Anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye boyutunda 1-5 yıl grubu puan ortalamalarının 16-20 ve 21-25 yıl grubundan; Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye boyutunda ise 1-5 yıl grubu puan ortalamalarının 11-15 ve 16-20 yıl grubundan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

Çizelge 3.17. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

		n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	Evli	498	3,65	0,96	1,227	0,294	-
	Bekar	162	3,77	1,06			
	Diğer	35	3,55	0,99			
	Total	695	3,67	0,98			
Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	Evli	498	3,67	0,80	2,877	0,057	-
	Bekar	162	3,75	0,87			
	Diğer	35	3,38	0,84			
	Total	695	3,68	0,82			
Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	Evli	498	3,97	0,73	0,739	0,478	-
	Bekar	162	3,89	0,80			
	Diğer	35	3,94	0,75			
	Total	695	3,95	0,75			

Çizelge 3.17'de akademisyenlerin ÖSSÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, medeni durum değişkenine göre akademisyenlerin, ÖSSÖ Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye (F=1,227; P>0,05);

Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=2,877; P>0,05) ve Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (F=0,739; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.18. Akademisyenlerin İdari Görev Olup-Olmama Değişkenine Göre ÖSSÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

	Grup	N	$\overline{X}$	Ss	t	sd	p
Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	Var	210	3,90	0,92	4,091	693	0,000*
	Yok	485	3,57	1,00			
Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	Var	210	3,81	0,81	2,748	693	0,006*
	Yok	485	3,62	0,82			
Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	Var	210	4,12	0,69	3,839	693	0,000*
	Yok	485	3,88	0,77			

Çizelge 3.18'de akademisyenlerin idari görev olup-olmama değişkenine göre ÖSSÖ puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, idari görev olup-olmama değişkenine göre ÖSSÖ Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye (t=4,091; p<0,05); Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (t=2,748; p<0,05) ve Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye (t=3,839; p<0,05) boyut ortalama puanları arasında idari görevi olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir.

3.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği 'ne (ÖZÖ) Ait Bulgular

Çizelge 3.19. Akademisyenlerin ÖZÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarına Ait n, $\overline{X}$ ve ss Değerleri

	n	$\overline{X}$	ss
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	695	3,38	0,89
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	695	3,82	0,75

Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin ÖZÖ Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$ =3,38 ve Duygusal Örgütsel Özdeşleşme boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$ =3,82 olarak bulunmuştur.

Çizelge 3.20. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

	Grup	N	$\overline{X}$	Ss	t	sd	p
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	Erkek	505	20,39	5,39	0,814	693	0,416
	Kadın	190	20,02	5,36			
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	Erkek	505	15,38	3,09	1,284	693	0,200
	Kadın	190	15,05	2,78			

Çizelge 3.20'de akademisyenlerin cinsiyet değişkenine göre ÖZÖ puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek akademisyenlerin ÖZÖ alt boyut ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir (p>0,05).

Çizelge 3.21. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Birim Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	A	BESYO	267	3,21	0,95	7,613	0,001*	B>A
	B	SBF	411	3,48	0,84			
	C	EğitimBESYO	17	3,54	0,77			
		Total	695	3,38	0,89			
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	A	BESYO	267	3,78	0,85	0,779	0,459	-
	B	SBF	411	3,84	0,68			
	C	EğitimBESYO	17	3,94	0,57			
		Total	695	3,82	0,75			

Çizelge 3.21'de akademisyenlerin ÖZÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları birim değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren

ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, görev yaptıkları birim değişkenine göre akademisyenlerin, ÖZÖ Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme (F=5,486; P<0,05) boyutunda puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; Duygusal Örgütsel Özdeşleşme (F=0,588; P>0,05) boyutunda ise farklılaşmadığını göstermiştir. Anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme boyutunda SBF grubu puan ortalamalarının BESYO grubundan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

Çizelge 3.22. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Bölüm Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

		n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	Öğretmenlik	294	3,36	0,89	0,632	0,595	-
	Antrenörlük	201	3,36	0,88			
	Yöneticilik	134	3,39	0,91			
	Rekreasyon	66	3,52	0,92			
	Total	695	3,38	0,89			
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	Öğretmenlik	294	3,87	0,76	1,924	0,124	-
	Antrenörlük	201	3,71	0,76			
	Yöneticilik	134	3,86	0,72			
	Rekreasyon	66	3,84	0,74			
	Total	695	3,82	0,75			

Çizelge 3.22'de akademisyenlerin ÖZÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları bölüm değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, görev yaptıkları bölüm değişkenine göre akademisyenlerin, ÖZÖ Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme (F=0,632; P>0,05) ve Duygusal Örgütsel Özdeşleşme (F=1,924; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.23. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	A	25 yaş ve altı	7	3,76	0,51	1,545	0,161	-
	B	26-30	77	3,39	0,89			
	C	31-35	124	3,21	1,05			
	D	36-40	140	3,40	0,90			
	E	41-45	149	3,38	0,82			
	F	46-50	101	3,54	0,87			
	G	51 yaş ve üstü	97	3,35	0,80			
		Total	695	3,38	0,89			
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	A	25 yaş ve altı	7	4,07	0,68	2,036	0,059	-
	B	26-30	77	3,81	0,76			
	C	31-35	124	3,68	0,89			
	D	36-40	140	3,94	0,77			
	E	41-45	149	3,73	0,64			
	F	46-50	101	3,91	0,75			
	G	51 yaş ve üstü	97	3,85	0,65			
		Total	695	3,82	0,75			

Çizelge 3.23'de akademisyenlerin ÖZÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, yaş değişkenine göre akademisyenlerin, ÖZÖ Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme ($F=1,545$; $P>0,05$) ve Duygusal Örgütsel Özdeşleşme ($F=2,036$; $P>0,05$) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.24. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	A	Profesör	32	3,45	0,86	0,221	0,927	-
	B	Doçent	123	3,42	0,90			
	C	Dr.Öğr.Üyesi	184	3,39	0,91			
	D	Öğr.Görevlisi	234	3,35	0,88			
	E	Arş.Görevlisi	122	3,36	0,90			
		Total	695	3,38	0,89			
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	A	Profesör	32	3,69	0,77	1,207	0,307	-
	B	Doçent	123	3,85	0,73			
	C	Dr.Öğr.Üyesi	184	3,90	0,73			
	D	Öğr.Görevlisi	234	3,76	0,74			
	E	Arş.Görevlisi	122	3,80	0,80			
		Total	695	3,82	0,75			

Çizelge 3.24'de akademisyenlerin ÖZÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının unvan değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, unvan değişkenine göre akademisyenlerin, ÖZÖ Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme ($F=0,221$; $P>0,05$) ve Duygusal Örgütsel Özdeşleşme ($F=1,207$; $P>0,05$) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.25. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	A	1-5 yıl	163	3,36	0,94	0,805	0,546	-
	B	6-10 yıl	133	3,31	0,94			
	C	11-15 yıl	81	3,38	0,93			
	D	16-20 yıl	103	3,34	0,82			
	E	21-25 yıl	106	3,53	0,85			
	F	26 yıl ve üstü	109	3,37	0,84			
		Total	695	3,38	0,89			
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	A	1-5 yıl	163	3,82	0,85	0,671	0,646	-
	B	6-10 yıl	133	3,76	0,80			
	C	11-15 yıl	81	3,83	0,72			
	D	16-20 yıl	103	3,80	0,63			
	E	21-25 yıl	106	3,93	0,69			
	F	26 yıl ve üstü	109	3,80	0,72			
		Total	695	3,82	0,75			

Çizelge 3.25'de akademisyenlerin ÖZÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, mesleki kıdem değişkenine göre akademisyenlerin, ÖZÖ Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme ($F=0,805$; $P>0,05$) ve Duygusal Örgütsel Özdeşleşme ($F=0,671$; $P>0,05$) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.26. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

		n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	Evli	498	3,42	0,86	2,557	0,078	-
	Bekar	162	3,24	0,98			
	Diğer	35	3,33	0,91			
	Total	695	3,38	0,89			
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	Evli	498	3,83	0,73	0,238	0,788	-
	Bekar	162	3,78	0,83			
	Diğer	35	3,85	0,59			
	Total	695	3,82	0,75			

Çizelge 3.26'da akademisyenlerin ÖZÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, medeni durum değişkenine göre akademisyenlerin, ÖZÖ Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme (F=2,557; P>0,05) ve Duygusal Örgütsel Özdeşleşme (F=0,238; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.27. Akademisyenlerin İdari Görev Olup-Olmama Değişkenine Göre ÖZÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

	Grup	N	$\overline{X}$	Ss	t	sd	p
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	Var	210	3,53	0,87	3,067	693	0,002*
	Yok	485	3,31	0,90			
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	Var	210	3,91	0,74	2,021	693	0,044*
	Yok	485	3,78	0,75			

Çizelge 3.27'de akademisyenlerin idari görev olup-olmama değişkenine göre ÖZÖ puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, idari görev olup-olmama değişkenine göre ÖZÖ Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme (t=3,067; p<0,05) ve Duygusal Örgütsel Özdeşleşme

(t=2,021; p<0,05) boyut ortalama puanları arasında idari görevi olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir.

3.2.3. Örgütsel Güven Ölçeği 'ne (ÖGÖ) Ait Bulgular

Çizelge 3.28. Akademisyenlerin ÖGÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarına Ait n, $\overline{X}$ ve ss Değerleri

	n	$\overline{X}$	ss
Yöneticiye Güven	695	3,56	1,00
Örgüte Güven	695	3,32	1,03

Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin ÖGÖ Yöneticiye Güven boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$ =3,56 ve Örgüte Güven boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$ =3,32 olarak bulunmuştur.

Çizelge 3.29. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

	Grup	N	$\overline{X}$	Ss	t	sd	p
Yöneticiye Güven	Erkek	505	3,54	1,00	-1,051	693	0,294
	Kadın	190	3,63	1,00			
Örgüte Güven	Erkek	505	3,34	1,04	1,030	693	0,303
	Kadın	190	3,25	1,03			

Çizelge 3.29'da akademisyenlerin cinsiyet değişkenine göre ÖGÖ puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek akademisyenlerin ÖGÖ alt boyut ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir (p>0,05).

Çizelge 3.30. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Birim Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiye Güven	A	BESYO	267	3,54	1,02	0,157	0,855	-
	B	SBF	411	3,58	0,99			
	C	EğitimBESYO	17	3,55	0,91			
		Total	695	3,56	1,00			
Örgüte Güven	A	BESYO	267	3,32	1,05	0,037	0,964	-
	B	SBF	411	3,31	1,03			
	C	EğitimBESYO	17	3,38	1,09			
		Total	695	3,32	1,03			

Çizelge 3.30'da Akademisyenlerin ÖGÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları birim değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, görev yaptıkları birim değişkenine göre akademisyenlerin, ÖGÖ Yöneticiye Güven (F=0,161; P>0,05) ve Örgüte Güven (F=0,056; P>0,05) boyutlarında puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.31. Akademisyenlerin Görev Yaptığı Bölüm Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

		n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiye Güven	Öğretmenlik	294	3,51	1,00	1,695	0,167	-
	Antrenörlük	201	3,63	1,01			
	Yöneticilik	134	3,50	0,97			
	Rekreasyon	66	3,77	0,99			
	Total	695	3,56	1,00			
Örgüte Güven	Öğretmenlik	294	3,25	1,03	2,553	0,054	-
	Antrenörlük	201	3,42	1,01			
	Yöneticilik	134	3,22	1,01			
	Rekreasyon	66	3,53	1,13			
	Total	695	3,32	1,03			

Çizelge 3.31'de akademisyenlerin ÖGÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları bölüm değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, görev yaptıkları bölüm değişkenine göre akademisyenlerin, ÖGÖ Yöneticiye Güven (F=1,695; P>0,05) ve Örgüte Güven (F=2,553; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.32. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiye Güven	A	25 yaş ve altı	7	3,94	0,75	1,449	0,193	
	B	26-30	77	3,73	1,03			
	C	31-35	124	3,63	1,05			
	D	36-40	140	3,66	1,02			
	E	41-45	149	3,46	0,95			
	F	46-50	101	3,49	1,05			
	G	51 yaş ve üstü	97	3,42	0,88			
		Total	695	3,56	1,00			
Örgüte Güven	A	25 yaş ve altı	7	3,53	0,63	0,686	0,661	
	B	26-30	77	3,37	1,14			
	C	31-35	124	3,34	1,03			
	D	36-40	140	3,39	1,12			
	E	41-45	149	3,26	0,96			
	F	46-50	101	3,39	1,05			
	G	51 yaş ve üstü	97	3,17	0,94			
		Total	695	3,32	1,03			

Çizelge 3.32'de akademisyenlerin ÖGÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, yaş değişkenine göre akademisyenlerin, ÖGÖ

Yöneticiye Güven (F=1,449; P>0,05) ve Örgüte Güven (F=0,686; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.33. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiye Güven	A	Profesör	32	3,18	1,05	3,981	0,003*	A<E B<C B<E
	B	Doçent	123	3,38	1,01			
	C	Dr.Öğr.Üyesi	184	3,69	0,95			
	D	Öğr.Görevlisi	234	3,53	0,98			
	E	Arş.Görevlisi	122	3,73	1,04			
		Total	695	3,56	1,00			
Örgüte Güven	A	Profesör	32	3,18	0,97	1,387	0,237	-
	B	Doçent	123	3,28	1,02			
	C	Dr.Öğr.Üyesi	184	3,45	1,02			
	D	Öğr.Görevlisi	234	3,23	1,04			
	E	Arş.Görevlisi	122	3,37	1,07			
		Total	695	3,32	1,03			

Çizelge 3.33'de akademisyenlerin ÖGÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının unvan değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, unvan değişkenine göre akademisyenlerin, ÖGÖ Yöneticiye Güven (F=3,981; P<0,05) boyutunda puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; Örgüte Güven (F=1,387; P>0,05) boyutunda ise farklılaşmadığını göstermiştir. Anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, Yöneticiye Güven boyutunda profesörlerin puan ortalamalarının araştırma görevlilerinden; doçentlerin ise hem doktor öğretim üyelerinden hem de araştırma görevlilerinden anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

Çizelge 3.34. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiye Güven	A	1-5 yıl	163	3,75	1,04	2,847	0,015*	A>D
	B	6-10 yıl	133	3,66	0,97			
	C	11-15 yıl	81	3,57	1,00			
	D	16-20 yıl	103	3,34	1,03			
	E	21-25 yıl	106	3,50	0,94			
	F	26 yıl ve üstü	109	3,44	0,95			
		Total	695	3,56	1,00			
Örgüte Güven	A	1-5 yıl	163	3,43	1,10	1,646	0,146	-
	B	6-10 yıl	133	3,42	0,97			
	C	11-15 yıl	81	3,15	1,04			
	D	16-20 yıl	103	3,18	1,08			
	E	21-25 yıl	106	3,38	0,99			
	F	26 yıl ve üstü	109	3,24	0,97			
		Total	695	3,32	1,03			

Çizelge 3.34'de akademisyenlerin ÖGÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, mesleki kıdem değişkenine göre akademisyenlerin, ÖGÖ Yöneticiye Güven ($F=2,847$; $P<0,05$) boyutunda puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; Örgüte Güven ($F=1,646$; $P>0,05$) boyutunda ise farklılaşmadığını göstermiştir. Anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, Yöneticiye Güven boyutunda 1-5 yıl mesleki kıdemi olanların puan ortalamalarının 16-20 yıl olanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 3.35. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

		n	$\overline{X}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiye Güven	Evli	498	3,56	0,99	0,413	0,662	-
	Bekar	162	3,61	1,06			
	Diğer	35	3,45	0,84			
	Total	695	3,56	1,00			
Örgüte Güven	Evli	498	3,34	1,03	1,171	0,311	-
	Bekar	162	3,32	1,07			
	Diğer	35	3,06	1,00			
	Total	695	3,32	1,03			

Çizelge 3.35'de akademisyenlerin ÖGÖ alt boyutlarına ait puan ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, medeni durum değişkenine göre akademisyenlerin, ÖGÖ Yöneticiye Güven (F=0,413; P>0,05) ve Örgüte Güven (F=1,171; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.36. Akademisyenlerin İdari Görev Olup-Olmama Değişkenine Göre ÖGÖ Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

	Grup	N	$\overline{X}$	Ss	t	sd	p
Yöneticiye Güven	Var	210	3,76	0,91	3,413	693	0,001*
	Yok	485	3,48	1,02			
Örgüte Güven	Var	210	3,57	0,97	4,176	693	0,000*
	Yok	485	3,21	1,05			

Çizelge 3.36'da akademisyenlerin idari görev olup-olmama değişkenine göre ÖGÖ puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, idari görev olup-olmama değişkenine göre ÖGÖ Yöneticiye Güven (t=3,413; p<0,05) ve Örgüte Güven (t=4,176; p<0,05) boyutları

ortalama puanları arasında idari görevi olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir.

3.2.4. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Çizelge 3.37. Akademisyenlerin Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği İle Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Boyutları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Sonuçları

			Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	
			Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	Duygusal Örgütsel Özdeşleşme
Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği	Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	r	0,513**	0,373**
		p	0,000	0,000
	Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	r	0,450**	0,301**
		p	0,000	0,000
	Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	r	0,434**	0,442**
		p	0,000	0,000

P<0.05 seviyesinde anlamlı, **P<0.01 seviyesinde anlamlı

Çizelge 3.37'de akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye ölçeği ile örgütsel özdeşleşme ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda;

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, birleştirici örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme ölçeği, bilişsel örgütsel özdeşleşme ($r=0,513$; $p<0,01$) ve duygusal örgütsel özdeşleşme ($r=0,373$; $p<0,01$) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü;

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme ölçeği, bilişsel örgütsel özdeşleşme ($r=0,450$; $p<0,01$)

ve duygusal örgütsel özdeşleşme (r=0,301; p<0,01) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü;

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme ölçeği, bilişsel örgütsel özdeşleşme (r=0,434; p<0,01) ve duygusal örgütsel özdeşleşme (r=0,442; p<0,01) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

3.2.5. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Çizelge 3.38. Akademisyenlerin Örgütsel Sosyal SermayeÖlçeği İle Örgütsel Güven Ölçeği Boyutları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Sonuçları

			Örgütsel Güven Ölçeği	
			Yöneticiye Güven	Örgüte Güven
Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği	Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	r	0,815**	0,687**
		p	0,000	0,000
	Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	r	0,559**	0,642**
		p	0,000	0,000
	Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	r	0,420**	0,370**
		p	0,000	0,000

P<0.05 seviyesinde anlamlı, **P<0.01 seviyesinde anlamlı

Çizelge 3.38'de akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye ölçeği ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda;

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, birleştirici örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği, yöneticiye güven (r=0,815; p<0,01) alt boyutu arasında

yüksek düzeyde; örgüte güven (r=0,687; p<0,01) alt boyutu arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü;

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği, yöneticiye güven (r=0,559; p<0,01) ve örgüte güven (r=0,642; p<0,01) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü;

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği, yöneticiye güven (r=0,420; p<0,01) ve örgüte güven (r=0,370; p<0,01) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

3.2.6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Çizelge 3.39. Akademisyenlerin Örgütsel ÖzdeşleşmeÖlçeği İle Örgütsel Güven Ölçeği Boyutları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Sonuçları

			Örgütsel Güven Ölçeği	
			Yöneticiye Güven	Örgüte Güven
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	r	0,581**	0,614**
		p	0,000	0,000
	Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	r	0,403**	0,363**
		p	0,000	0,000

P<0.05 seviyesinde anlamlı, **P<0.01 seviyesinde anlamlı

Çizelge 3.39'da akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda;

Örgütsel özdeşleşme ölçeği, bilişsel örgütsel özdeşleşme alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği, yöneticiye güven (r=0,581; p<0,01) ve örgüte güven (r=0,614; p<0,01) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü;

Örgütsel özdeşleşme ölçeği, duygusal örgütsel özdeşleşme alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği, yöneticiye güven (r=0,403; p<0,01) ve örgüte güven (r=0,363; p<0,01) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

3.2.7. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Sosyal Sermaye Üzerindeki Yordayıcı Etkilerine Ait Bulgular

Çizelge 3.40. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Örgütsel Sosyal Sermaye Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	1,250	0,087		14,419	0,000*
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	0,030	0,028	0,036	1,045	0,296
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	0,093	0,028	0,095	3,282	0,001*
Yöneticiye Güven	0,372	0,026	0,504	14,337	0,000*
Örgüte Güven	0,210	0,026	0,295	8,109	0,000*

R=0,825; R^2=0,681; F=366,976; p=0,001

Çizelge 3.40 incelendiğinde, Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme, Duygusal Örgütsel Özdeşleşme, Yöneticiye Güven ve Örgüte Güven birlikte örgütsel sosyal sermaye ile anlamlı bir ilişki vermektedir (R= 0,825; R^2=0,681; F=366,976; P<0,05). Bu değişkenler birlikte örgütsel sosyal sermaye toplam varyansın yaklaşık %68'ini açıklamaktadır (R^2=0,681). Diğer yandan, hesaplanan katsayılara ait anlamlılık testi sonuçları incelendiğinde, yordayıcı değişkenlerden sadece Duygusal Örgütsel Özdeşleşme, Yöneticiye Güven ve Örgüte Güven'in örgütsel sosyal sermayenin anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Bu değişkenlere ait puanlar arttıkça örgütsel sosyal sermaye de artmaktadır.

4. TARTIŞMA

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya 32 Spor Bilimleri Fakültesi (n=411), 25 beden eğitimi ve spor yüksekokulu (n=267) ve 3 Eğitim Fakültelerine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü'nde (n=17) görev yapan toplam 625 akademisyen katılmıştır (Çizelge 2.1).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %72,7 (n=505)'sinin erkek, %27,3 (n=190)'ünün ise kadınlardan oluşmaktadır. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; %59,1 (n=411)'inin SBF'de, %38,4 (n=267)'ünün BESYO'da, ve %2,4 (n=17)'ünü eğitim BESYO'lar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları bölüm değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; %42,3 (n=294) 'lük oranla Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünde görev yapanlar en büyük oranı oluştururken, %9,5 (n=66) 'lik oranla rekreasyon bölümünde görev yapanlar en düşük oranı oluşturmaktadır. Akademisyenlerin yaş gruplarına göre incelenmesinde %21,4 (n=149)''lük oran ile 41-45 yaş arası grup en büyük oranı oluştururken, 25 yaş ve altı grup %1,0 (n=7)'lik oran ile en düşük oranı oluşturmaktadır. Araştırmaya en çok %33,7 (n=234)'lik oranla öğretim görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin, en az ise %4,6 (n=32)'lık oranla profesör unvanına sahip akademisyenlerin katıldığı görülmüştür.

1-5 yıl arasında hizmette olan akademisyenler %23,5 (n=163)'lik oran ile mesleki kıdem değişkeninde en yüksek oranı, 11-15 yıl hizmette olan akademisyenler 11,7 (n=81)'lik oran ile mesleki kıdem değişkeninde en düşük oranı oluşturmaktadır. Akademisyenlerin medeni durumlarının %71,7 (n=498) oranı ile en yüksek evli olduğu, %5,0 (n=35) oranı ile en düşük ayrı/boşanmış/vefat olduğu; araştırmaya katılan akademisyenlerin %69,8 (n=485)'inin idari görevi (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı, anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı)

olmadığı, %30,2 (n=210)'nin ise idari görevi olduğu tespit edilmiştir (Çizelge ve Şekil 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8).

Örgütsel sosyal sermaye; örgütün iç çevresinde bireylerin dış çevresinde ise karşılıklı iletişimde bulunması sebebiyle kazandığı sosyal varlık ve kaynak kapsayrak, üyeler arasındaki bağları nedeniyle yapısal, üyelerin karşılıklı güveni nedeniyle ilişkisel ve üyelerin ortak paylaştıkları değer ve amaçlar nedeniyle bilişsel boyutlardan oluşan üyeler arasındaki ilişki bütünüdür (Ünal 2013). Okul örgütü toplumsal açık bir sistem olup (Yıldız 2013), yakın çevresi dikkate alındığında bu kavram daha da önem kazanmaktadır.

Örgütsel sosyal sermayenin birleştirici boyutu; farklı sosyal sınıflara ait bireyler arasındaki ilişkileri nitelendirirken, heterojen gruplar arasında ortaya çıkan, toplumdaki dikey ağların birbirleriyle ilişkisi sonucu oluşan birleştirici sosyal sermaye genel anlamda bireylerin güç ve yetkiye sahip diğer bireylerle ilişkilerini içerir (Eker 2014).

Örgütsel sosyal sermayenin bağ kurucu boyutu; etnik yapı, eğitim, yaş, sosyoekonomik durum veya politik görüş gibi belirleyici özelliklerinden biri ya da daha fazlası benzeşen bireyler arasındaki bağlar ile (Woolcock 2001), bir topluluğu oluşturan bireyler arasındaki içsel bağlardan doğan ve o topluluk içindeki bireylerin ortak amaçlara ulaşmak için yararlandıkları bir kamusal mal halini alır (Özen ve Aslan 2006).

Örgütsel sosyal sermayenin köprü kurucu boyutu; heterojen grup ilişkilerinde görülen zayıf bağlardan oluşmaktadır ve birbirinden farklı mesleki, etnik, sosyo-ekonomik arka plana sahip gruplar arasındaki formel ve enformel ilişkileri içerir (Eker 2014).

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin sosyal sermayeye ilişkin en yüksek algılarının, köprü kurucu sosyal sermaye ($\overline{X}$ =3,95) boyutunda olduğu, en düşük örgütsel sosyal sermayeleri ise birleştirici sosyal sermaye ($\overline{X}$ =3,68) ve yine aynı oranla bağ kurucu sosyal sermaye ($\overline{X}$ =3,68 boyutlarının izlediği tespit edilmiştir (Çizelge 3.10).

Çalışanların örgütlerindeki kişiler arası iletişimin olup olmadığına ilişkin algılarının bu örgüte ilişkin tutum ve davranışları üzerinde büyük çapta rol oynadığı (Yılmaz 2010) düşünüldüğünde akademisyenlerin algılarının daha yüksek olması gerektiği söylenebilir. Çünkü örgütsel sosyal sermaye algısının düşük olması çalışanlarda hoşnutsuzluğa yol açmakta, çalışanların iş performansını etkilemekte (Sunderland 2007), çalışanların çaba düzeyini değiştirebilmekte, olumsuz davranışlar sergilemesine neden olabilmekte ve çalışanların iş doyumu düzeyini düşürerek, motivasyonlarınıazaltabilmektedir (Yılmaz 2010). Bu bağlamda geçmiş ve mevcut çalışma sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin sosyal sermaye algıları geliştirilmesi gereken bir unsur olarak düşünülebilir.

Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve eğitim sektörünün diğer paydaşı öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda (Ekinci ve Karakuş 2011, Eker 2014, Güngör ve Ergen 2014, Bal Taştan 2015, Akman ve Abaslı 2017) ve okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda inceledikleri öğretmenlerin sosyal sermaye algısına yönelik yapılan çalışmada (Şahin ve Ada 2013), benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen yani öğretmenlerin örgütsel sosyal sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu bulan çalışmalarda (Güngör ve Ergen 2014, Doğan ve Bozkurt Bostancı 2017) mevcuttur. Bu çalışmalara katılan farklı kademedeki öğretmenlerin farklı sosyal guruplar arasında ve içsel bağlar ile oluşan birbirleriyle olan iletişimleriyle ilgili örgütsel sosyal ilişkilerde nasıl davranılacağı ile ilgili alınan kararlardan memnun oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin sosyal sermaye boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel sosyal sermayenin tüm boyutlarının (birleştirici, bağ kurucu, köprü kurucu) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.11). Bu sonuca göre, akademisyenlerin erkek ya da kadın olmalarının kurumlarına ilişkin köprü kurucu, birleştirici, bağ kurucu sosyal sermaye algılarını etkilemediği söylenebilir. Bu sonuca, kadın ve erkek akademisyenlerin birleştirici, bağ kurucu, köprü kurucu sosyal sermaye aynı düzeyde algılamalarının

yanında bu algılarını etkileyebilecek etmenlerin ve koşulların benzer olması neden teşkil etmiş olabilir.

Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda (Ersözlü 2008, Ekinci 2011, Şahin ve Ada 2013, Şahin ve ark. 2014, Arslanoğlu 2014, Püsküllüoğlu 2015, Köybaşı ve ark. 2017, Çakır 2019) ve örgütsel sosyal sermayenin performans yönetimi algısı üzerindeki etkilerine yönelik yapılan çalışmada (Topgül 2014), örgütsel sosyal sermaye boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Fakat ilgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı desteklemeyen yani örgütsel sosyal sermaye boyutlarının cinsiyete göre farklılaştığını tespit eden araştırmalar da (Ekinci 2008, Durkan Şimşek 2013, Şimek 2013, Polatcan 2017) mevcuttur. Öğretmenlere yönelik geçmişte yapılan çalışmalarda örgütsel sosyal sermaye algısı adına elde edilen sonuçların farklılaşmasının nedenini, çalışmaların yapıldığı bölgelerin ve kültürlerin farklı olmasına bağlayabiliriz.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin sosyal sermaye boyutlarının birim değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel sosyal sermayenin tüm boyutlarının (birleştirici, bağ kurucu, köprü kurucu) birim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.12). Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı birimlerde görev yapmalarının kurumlarına ilişkin birleştirici, bağ kurucu, köprü kurucu sosyal sermaye algılarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında birim değişkeni ile ilgili bir adet çalışmaya rastlanmıştır. Öğretim elemanlarinin örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasindaki ilişkine yönelik yapılan bu çalışmada (Eker 2014) örgütsel sosyal sermaye boyutlarının birim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılığın nedeni; farklı çalışma alanlarına yönelik geçmişte yapılan çalışmalarda örgütsel sosyal sermaye algısı adına elde edilen sonuçların farklılaşmasının nedenini, farklı çalışma bölümlerinde olamaları ile ilgili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin

örgütsel sosyal sermaye boyutlarının görev yaptıkları bölüm değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel sosyal sermayenin tüm boyutlarının (birleştirici, bağ kurucu, köprü kurucu) görev değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.13). Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı bölümlerde görev yapmalarının kurumlarına ilişkin birleştirici, bağ kurucu, köprü kurucu sosyal sermaye algılarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında bölüm değişkeni ile ilgili kısıtlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Araştırma sonuçlarımızı destekleyen çalışmalarda (Özdemir 2008) sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi konulu çalışma ve (Barsbuğa ve ark. 2019) üniversiteler arası spor karşılaşmalarına katılan üniversite öğrencilerinin sosyal sermaye düzeylerinin bölüm değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit edilmişlerdir. Ancak ilgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı kısmen yani örgütsel sosyal sermaye boyutlarının görev yaptıkları bölüm değişkenine göre farklılaştığını tespit eden araştırmalar da (Eker 2014, Püsküllüoğlu 2015, Günkör 2016) mevcuttur. Farklı çalışma alanlarına yönelik geçmişte yapılan çalışmalarda örgütsel sosyal sermaye algısı adına elde edilen sonuçların farklılaşmasının nedenini, farklı çalışma bölümlerinde olmaları ve bununla birlikte, söz konusu bölümlerde sosyal etkileşim, iletişim ağları, ve sosyal normların benimsenmesiyle, ayrıca bölümlerin eğitim ortamlarının fiziksel, yönetsel, akademik ve eğitsel özelliklerinden kaynaklandığı ile ilgili olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye boyutlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında; birleştirici örgütsel sosyal Sermaye ve bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutuna ait puan ortalamalarının ise farklılaşmadığını göstermiştir (Çizelge 3.14). Anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre;

Birleştirici örgütsel sosyal sermaye boyutunda 31-35 yaş grubu akademisyenlerin puan ortalamalarının 51 yaş ve üstü grup ortalamasından, bağ

kurucu örgütsel sosyal sermaye boyutunda ise 31-35 yaş grubu puan ortalamalarının 41-45 yaş grubundan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında meslekte hizmet süresi bakımından eski olan akademisyenlerin, hizmet süresi yeni olan akademisyenlere göre daha fazla sosyal sermayeye sahiptirler.

Bağ kurucu sosyal sermaye sosyolojik durumlarına göre kişileri birbirine bağlar ve bu şekilde daha çok yakın arkadaşlıklar ve akrabalıklar gibi homojen gruplarda ortaya çıkar. Birleştirici sosyal sermaye yaş, gibi belli açılardan birbirine benzeyen bireyleri bir araya getirirken köprü kurucu sosyal sermaye birbirinden farklı olan bireyleri bir araya getirir. Köprü kurucu sosyal sermaye farklı insanları bir araya getirdiğinden olumlu olarak algılanırken birleştirici sosyal sermaye aynı özelliklerdeki bireyleri bir araya getirdiğinden olumsuz çıktılar üretme olasılığı artmaktadır. Bu birleştirici sosyal sermayenin kötü olduğu anlamına gelmez aksine başı sıkışan bireyler birleştirici sosyal sermaye aracılığıyla ulaştıkları bağlardan güç alırlar (Putnam ve Goss 2002).

Birleştirici bağlar benzerleri ile ilişki kurma prensibine göre, birbirine benzeyen insanları bağlar. Bağ kurucu ağlar, benzer sosyolojik bir mevkiye göre insanları birbirine bağlar ve farklı geçmişlerden gelen uzak insanları ifade ederken, birleştirici ağlar ise, insanları kendilerinden farklı bir sosyal ölçekte insanlara bağlar. Örneğin, bir örgüt güçlü bağlarla bir sosyal ağ oluşturur. Ancak yaş açısından köprü kurucu olmaya yönelmeyebilir. Kavramsal olarak farklı olmalarına rağmen, hem bağ kurucu hemde birleştirici sosyal sermayenin etkisi birbirlerine yakındır.

Sosyal sermayenin olumsuz etkisi de bu biçimlerdeki bağlarla ilişkilendirilir. Köprü kurucu ağların değeri de, sağladığı bilgi desteği ile ifade edilebilir. Bağ kurucu ve birleştirici sosyal sermaye "geçinmek" için hayati öneme sahip iken, köprü kurucu sosyal sermaye ise "başarılı olmak" için önemlidir (Ferlander 2007). Aradaki farkın üniversite ortamında sosyal sermaye algıları üzerinde yaş grubundan daha fazla etkili olabilecek birçok faktör (akademik/idari/eğitsel konular gibi) bulunmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma sonuçlarımızı destekleyen yönelik yapılan çalışmada (Eker 2014), (Barsbuğa ve ark. 2019) üniversiteler arası spor karşılaşmalarına katılan üniversite öğrencilerinin sosyal sermaye düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit edilmişlerdir Bu benzerliğin aynı ve yakın örneklem gurubundan kaynaklandığı söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen yani öğretmenlerin örgütsel sosyal sermaye algı düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu bulan çalışmalarda (Püsküllüoğlu 2015, Günkör 2016) mecuttur. Bu çalışmalarda yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye boyutlarının unvan değişkenine göre karşılaştırılmasında; ÖSSÖ birleştirici örgütsel sosyal sermaye ve bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ise farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.15).

Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, birleştirici örgütsel sosyal sermaye boyutunda Doçentlerin puan ortalamalarının Dr. Öğr. Üyelerinden ve Arş. Görevlilerinden; bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye boyutunda ise Doçentlerin puan ortalamalarının Dr. Öğr. Üyelerinden anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında akademik hayatın nispeten ortalarında olan kişilerin terfi edebilmek için daha fazla yayın yapmak zorunda olmaları ve bu nedenle daha çok yeni bilgiyi takip etmeleri olabilir; bir diğer olası neden ise aynı kademede olan kişiler arasında iletişimin ve paylaşımın daha kolay gerçekleşmesi olabilir. Unvan olarak yüksek kimselere ihtiyaç duyulan her an ulaşılamaması, sadece iş saatleri içerisinde görüşebilme ihtimali aradaki bilgi paylaşımını sınırlandırabilmektedir (Günkör 2016).

İlgili alan yazında akademisyenlere yönelik yapılan ve araştırma sonuçlarımızla kısmen benzerlik gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda

(Eker 2014, Günkör 2016) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan çalışmalarında; katılımcıların örgütsel sosyal sermaye tutumlarının unvanlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye boyutlarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasında; mesleki kıdem değişkenine göre akademisyenlerin, ÖSSÖ birleştirici örgütsel sosyal sermaye ve bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ise farklılaşmadığını tespit edilmiştir (Çizelge 3.16). Gruplar arasında gözlenen anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre;

Birleştirici örgütsel sosyal sermaye boyutunda 1-5 yıl grubu puan ortalamalarının 16-20 ve 21-25 yıl grubundan; bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye boyutunda ise 1-5 yıl grubu puan ortalamalarının 11-15 ve 16-20 yıl grubundan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında meslekte hizmet süresi bakımından yeni olan akademisyenlerin etnik yapı, eğitim, yaş, sosyoekonomik durum veya politik görüş ilgili ilişkin algılarının, farklı sosyal sınıflara ait bireyler arasındaki ilişkileri ile genel anlamda bireylerin güç ve yetkiye sahip diğer bireylerle ilişkilerinde kendilerinden daha fazla görev yapan akademisyenlere göre yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Bu sonuca göre, hizmette yeni olan akademisyenlerin, kıdemin artmasıyla, birleştirici örgütsel sosyal sermaye ve bağ kurucu örgütsel sosyal sermayeye ilişkin sosyal ilişkilerin kişisel iletişim ağlarının belirlenmesinde önemli ölçütler belirleyerek, ağın büyüklüğü ile ilişkinin gücü ve ağın yoğunluğuna yönelik beklentinin de artacağı şeklinde yorumlanabilir.

İlgili alan yazında akademisyenlere yönelik yapılan ve araştırma sonuçlarımızla kısmen benzerlik gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda (Eker 2014, Namalır 2015, Püsküllüoğlu 2015) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan çalışmalarında; katılımcıların örgütsel sosyal sermaye tutumlarının unvanlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Ancak ilgili alan yazında, üzerinde çalışılan grupların farklı olmasından kaynaklandığı düşünülen ve araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen araştırmaya katılanların örgütsel sosyal sermaye boyutlarının kıdem değişkenine göre farklılaşmadığını bulan birçok çalışma mevcuttur (Ersözlü 2008, Ekinci 2008, Durkan Şimşek 2013, Şahin ve Ada 2013, Arslanoğlu 2014, Polatcan 2017, Çakır 2019).

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin ÖSSÖ boyutlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel sosyal sermayenin tüm boyutlarının (birleştirici örgütsel sosyal sermaye, bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye) değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.17). Bu sonuca göre, akademisyenlerin medeni durumlarının, kurumlarına karşı birleştirici ve bağ kurucu ve köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye algılarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında yapılan çalışmaların medeni durum faktörü üzerinde kısıtlı araştırma olmasından dolayı ve araştırma sonuçlarımızla kısmen örtüşmeyen örgütsel sosyal sermaye boyutlarının medeni durum değişkenine göre Eker (2014) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan çalışmada; birleştirici örgütsel sosyal sermaye ve bağ kurucu sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, köprü kurucu sermayeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tesbit edilmiştir. Bu sonuca göre, medeni durum ve çocuk sayısı bireylerin sosyal hayata katılımı üzerinde çok büyük bir etkiye sahiptir. Araştırmalar, evli çiftlerin ve çocuklu ailelerin, zaman ve sosyal imkan nedeniyle, ortalamanın altında sosyal sermaye ve katılıma sahip olduğunu kanıtlamaktadır. Diğer taraftan, çocuk sahibi olması nedeniyle ebeveynlerin daha fazla sosyal hayata katılım gösterdiklerini ortaya koyan çalışmalarda mevcuttur (Kaasa ve Parts 2008).

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin ÖSSÖ boyutlarının idari görev olup-olmama değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel sosyal sermayenin tüm boyutlarının (birleştirici örgütsel sosyal sermaye, bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye) değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.18). Bu bulgudan hareketle, idari görev yapıyor olmanın veya olmamanın örgütsel sosyal sermayenin

yada alt boyutları olan birleştirici, bağ kurucu, köprü kurucu örgütsel sosyal sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı söylenebilir.

İlgili alan yazında yapılan çalışmaların idari görev olup-olmama faktörü üzerinde kısıtlı araştırma olmasından dolayı ve araştırma sonuçlarımızla kısmen örtüşmeyen örgütsel sosyal sermaye boyutlarının idari görev olup-olmama değişkenine göre, Eker (2014) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan çalışmada; birleştirici örgütsel sosyal sermaye boyutunda idari görev olup-olmama değişkeninde anlamlı bir fark olduğu, öğretim elemanlarının idari görev olup-olmama değişkeninde bağ kurucu, köprü kurucu sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tesbit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle, idari göreve sahibi olmanın yönetici gruplarla olan dikey bağı güçlendireceği şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel özdeşleşme; sosyal kimliğin örgütsel ortamlarda performansa arttırıcı bir yapı olarak kullanılabilirliğini desteklemektedir. Örgütsel özdeşleşme, organizasyonel ortamlardaki farklı sosyal kimlik odaklarının göreceli önemini yakından bakarak incelemektedir. Çünkü örgütsel özdeşleşme kendi başına, bireylerin performans artışının göze çarpan mekanizmalardan kaynaklandığını öngörmektedir (Postmes ve Millward 2010).

Örgütsel özdeşleşmenin bilişsel boyutu; örgütle özdeşleşmeyi bireyin kendisini üyesi bulunduğu örgüt ile birlikte tanımlamasıdır. Bireyin üyeliğine yönelik bu bakış açısı, örgütün elde ettiği başarı ya da başarısızlıklarını kendine mal etmesine sebebiyet vermekte ve birey bu aşamada örgütün olumlu sonuçlar elde edebilmesi yönünde çaba sarf etmektedir (Karaalioğlu 2019).

Örgütsel özdeşleşmenin duygusal boyutu; Bir gruba olan duygusal bağlılığı ifade etmektedir. Grubun bir parçası olmaktan dolayı duyulan gururla ilgili olmakla birlikte, bireyin grubu ile ilgili pozitif imaj oluşturmasında veya pozitif bir sosyal kimlik geliştirmesinde önemlidir (Özdemir 2007).

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin en yüksek algılarının, duygusal örgütsel özdeşleşme ($\overline{X}$ =3,82) boyutunda olduğu, bunu bilişsel örgütsel özdeşleşme ($\overline{X}$=3,38) boyutunun izlediği tespit edilmiştir (Çizelge 3.19).

Bu sonuçlara göre; akademisyenlerin kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlandığını, kurumla özdeşleştiğini ve örgüt için daha fazla performans gösterme arzusunda olduğu, performansının artması neticesinde örgüt performansının da arttığı, örgütsel özdeşleşme duygusu yüksek olan işgörenler örgütün hedeflerini benimseyerek ve bu hedeflere ulaşmak için en iyi performansını ortaya koyacakları söylenebilir. Genel itibariyle örgütsel özdeşleşme çalışanlar ve örgütler üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

Kurumlarına karşı yüksek düzeyde duygusal bağlılık duyan akademisyenlerin, örgütsel özdeşleşmenin örgüt çalışanları üzerinde olumlu etkileri olduğunu ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükseltilmesinin örgüte olumlu getirileri olacağı açıktır. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yükseldikçe iş performansının da olumlu biçimde artış gösterdiği ve örgüte olumlu etkileri olduğunu, bu bağlamda örgütün hedeflerini kendi hedefleri gibi benimseyen ve bu hedeflere ulaşabilmek için en iyi performansı ortaya koymaya çalışan üyeler başarının elde edilmesinde büyük pay sahibidirler (Turunç ve Çelik 2010).

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarını kısmen ya da tam olarak destekleyen birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda; Başar (2011), kamu sektöründe çalışan öğretmenin katılımıyla yaptığı çalışma sonucunda yüksek orta düzeyde yüksek oldugunu, Akpınar (2014), öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin ortay düzeyde olduğunu, Nergiz (2015) öğretmenlerle ilgili yaptıgı çalışmada örgütsel özdeşleşmelerini orta düzeyde olduğunu, Yaşa (2018) liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerinde ortay düzeyde olduğunu, Koyuncu (2019) psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: karabük üniversitesinde bir uygulama isimli çalışmasında ortay düzeyde olduğunu, Eker (2014) akademisyenlerle yaptığı çalışmada yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel özdeşleşmenin tüm boyutlarının (bilişsel, duygusal) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.20). Bu sonuca göre, akademisyenlerin erkek ya da kadın olmalarının kurumlarına ilişkin bilişsel

ve duygusal örgütsel özdeşleşme algılarını etkilemediği söylenebilir. Bu sonuca, kadın ve erkek akademisyenlerin bilişsel, duygusal örgütsel özdeşleşmelerinin aynı düzeyde algılamalarının yanında bu algılarını etkileyebilecek etmenlerin ve koşulların benzer olması neden teşkil etmiş olabilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda (Çakınberk ve ark. 2011, Yaşa 2018), Polat (2009) da yapmış olduğu örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması adlı çalışmasında da cinsiyet değişkenin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olmadığı bulgusunu elde etmiştir. Aktaş (2019) kamu sektöründe yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, Eker (2014) akademisyenler yönelik yaptığı çalışma da örgütsel özdeşleşme boyutlarının (bilişsel, duygusal) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Özetle, cinsiyet değişkeninin genel anlamda örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri konusunda ayırt edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme boyutlarının birim değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel özdeşleşmenin birim değişkenine göre akademisyenlerin, bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda ise farklılaşmadığını göstermiştir (Çizelge 3.21). Anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda SBF grubu puan ortalamalarının BESYO grubundan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

İlgili alan yazında birim değişkeni ile ilgili bir adet çalışmaya rastlanmıştır. Eker (2014) öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme alt boyutlarının (bilişsel, duygusal) birim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle, diğer bölümlerle kıyaslandığında örgütsel özdeşleşmeleri daha düşük olan bölümlerde çalışan öğretim elemanlarının şartlar ne olursa olsun diyerek örgüt menfaatlerini kollama yoluna gitmeyebilecekleri düşünülebilir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme boyutlarının görev yaptığı bölüm değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel özdeşleşmenin tüm boyutlarının (bilişsel, duygusal) görev yaptığı bölüm değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.22). Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı bölümlerde görev yapmalarının kurumlarına ilişkin bilişsel, duygusal örgütsel özdeşleşme algılarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında bölüm değişkeni ile ilgili kısıtlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Araştırma sonuçlarımızı destekleyen çalışmalarda Cilasun (2016) Akademisyenlerin çalışılan alan değişkenine göre örgütsel özdeşleşme algıları değerlendirildiğinde, gruplar arasında anlamlı derecede bir farklılık olmadığını, Alcan (2018) öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşmenin tüm boyutlarının görev yaptığı bölüm değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı bölümlerde görev yapmalarının, kurumlarına karşı bilişsel ve duygusal örgütsel sosyal sermayelerini etkilemediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme boyutlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında; bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşme alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir (Çizelge 3.23). Bu sonuca göre, akademisyenlerin yaş değişkenlerinin kurumlarına ilişkin bilişsel, duygusal örgütsel özdeşleşme algılarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen birçok çalışma mevcuttur. Eker (2014) Öğretim elemanlarının, örgütsel özdeşleşme alt boyutlarının bilişsel, duygusal yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tesbit etmiştir. Öztürk (2015) spor tesisi çalışanlarının örgütsel özdeşleşme ile ilgili yaptığı çalışmada, Envergil (2018) sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmeleri ile ilgili yaptıgı çalışmada, Kalemci Tüzün (2006) örgütsel özdeşleşme ile ilgili yaptığı uygulamalı bir çalışma da örgütsel özdeşleşmenin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme boyutlarının unvan değişkenine göre karşılaştırılmasında; bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşme alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir (Çizelge 3.24). Bu sonuca göre, akademisyenlerin unvan değişkenlerinin kurumlarına ilişkin bilişsel, duygusal örgütsel özdeşleşme algılarını etkilemediği söylenebilir.

Işık (2016) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan araştırmada, çalıştıkları birime yönelik olarak akademisyenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, Envergil (2018) tarafından hastane çalışanlarına yapılan araştırmada, çalıştıkları birime yönelik olarak örgütsel özdeşleşmelerinin görev değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, Sayın (2018) tarafından hastane çalışanlarına yapılan araştırmada, çalıştıkları birime yönelik olarak örgütsel özdeşleşmelerinin departman değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, Karaçor (2018), Sarı (2019) tarafından otel işgörenlerine yapılan araştırmada, çalıştıkları konuma yönelik olarak örgütsel özdeşleşmelerinin görev değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırmacıların ortaya koyduğu bu sonuçlar, çalışma sonuçlarımızla kısmen paralellik arz etmektedir. Araştırma bulgularımızla örtüşmeyen akademisyenlere yapılan çalışmalarda, Eker (2014) tarafından yapılan araştırmada, çalıştıkları birime yönelik olarak akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme alt boyutlarında (bilişsel ve duygusal) unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, Enli Kalmaz (2018) çalıştıkları birime yönelik olarak akademisyenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, Cilasun (2016) tarafından yapılan araştırmada, çalıştıkları birime yönelik olarak akademisyenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin unvan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği saptanmıştır.

Bu sonucun elde edilmesine, başta araştırılan örneklem guruplarının farklı olması ve akademik hayatta gerekli yükselme şartlarını yerine getirerek belli bir seviyeye ulaşan akademisyenlerin (profesör, doçent, dr. öğr. üyesi) kıdem arttıkça örgütle özdeşleşme düzeyi arttığı gibi, akademik unvan arttıkça da kişilerin bağlı bulundukları örgütle özdeşleşme düzeyinde bir artış olduğu görülmektedir.

Meslekte ve kurumda geçirilen yılların çok oluşu, örgütle özdeşleşmeyi arttırabilecek etkenlerin neden olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasında; bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşme alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir (Çizelge 3.25). Bu sonuca göre, akademisyenlerin mesleki kıdem değişkenlerinin kurumlarına ilişkin bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşme algılarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen birçok çalışma mevcuttur. Eker (2014), akademisyenler ile yaptığı araştırmada, Şahin (2014), Ali, Awan ve Anwar (2017), Akpınar (2014), Polat (2009), Nartgün Sezgin ve Kalay (2014) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan araştırmalarda, örgütsel özdeşleşmenin boyutlarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme boyutlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasında; bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşme alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir (Çizelge 3.26). Bu sonuca göre, medeni durum değişkeninin öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmelerini artırmada farklı etkiye sahip olmadığını gösterir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen birçok çalışma mevcuttur. Eker (2014), Koyuncu (2019) akademisyenler ile yaptığı araştırmada, Evrengil 2018 tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan araştırmalarda, örgütsel özdeşleşmenin boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırma bulgularımızla örtüşmeyen Alcan (2018), öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmada, evli öğretmenlere göre bekârların örgütsel özdeşleşmelerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. Evli bireylerin özel yaşantılarında istikrarı ve düzeni çalışma ortamlarında da görmek istemeleri sonucu kendilerini

kurumlarıyla daha yakın hissetme arzuları elde edilen bu sonucun nedeni olarak gösterilebilir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme boyutlarının idari görev olup-olmama değişkenine göre karşılaştırılmasında; bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşme alt boyut ortalama puanları arasında idari görevi olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir (Çizelge 3.27). Bir başka ifadeyle, idari görevi olan akademisyenlerin kurumlarını (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı, anabilimdalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı) mükemmel görme, hedeflerini kendi hedefleri gibi görme, toplumdaki imajını yükseltme, bağlılık, sahiplenme, aile olarak görme, başarı ve başarısızlıkta sorumlu hissetme ile ilgili özdeşleşme algılamalarının idari görevi olmayan akademisyenlere göre daha yüksek düzeydedir. Bu sonuç, idari görev yapmanın akademisyenlerin kurumlarındaki bilişsel ve duygusal özdeşleşme boyutlarıyla ilgili algılamalarını olumlu yönde etkileyeceği şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel güven; "işgörenlerin yönetime olan güvenleri ve yönetimin kendilerine söylediklerine olan inançlarının derecesi" olarak belirtilmektedir. Bu tanımlamaya göre "örgütsel güvenin kaynağı, üst kademe yöneticileri ile ara kademe yöneticilerinin davranışlarıdır" (Uçar Şahmelikoğlu 2013).

Daha geniş bir ifadeyle, Örgüte güven, bireylerin örgütsel ilişkiler ve davranışlar ışığında beklentileri bir başka ifadeyle bireyin örgütünün kendi yararına olan eylemlerde bulunacağı ya da en azından bu eylemlerin kendisine zarar vermeyeceği inancını ifade eder (Sandal 2014).

Örgütsel güvenin yöneticiye güven boyut: Yöneticiye güven, örgütsel yapı içerisinde kişiler arası güven kapsamında ele alınmakta; çalışanların yöneticilerine olan güveni, yöneticinin sergilediği etik ve adaletli davranışlar ile şekillenmektedir (Kahveci 2015).

Örgütsel güvenin örgüte güven boyut: Örgüte güven, çalışanların örgütlerine karşı duydukları güven düzeyi şeklinde ifade edilebilir. Örgüte güven, bireylerin

kendisini bağlı bulunduğu kurumun tamamlayıcı bir parçası olarak görmesinin hem kendisine hem de kurumuna karşı duyduğu güveni artıracağı şeklinde ifade edilebilir (Ören 2007).

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel güvene ilişkin en yüksek algılarının, yöneticiye güven ($\overline{X}$ =3,56) boyutunda olduğu, bunu örgüte güven ($\overline{X}$ =3,38) boyutunun izlediği, tespit edilmiştir (Çizelge 3.28).

Bu sonuçlara göre; akademisyenlerin yöneticilerine karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlandığını, kurumla özdeşleştiğini ve örgüt içinde sürekli örgütsel başarıyı isteyecekleri; dürüstlük, niyet ve açıklık, örgütlerde performans artışı ve verimliliği yükselteceği, kurumlarına devam etme nedenleri arasında yüksek bir düzeyi oluşturduğu fakat örgütte kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük taşıma hislerinin de yüksek düzeyde olmadığını yani kurumlarına karşı tam anlamıyla adanma, adalet, eşitlik ve sadakat duygusunu taşımadıklarını söyleyebiliriz.

Yöneticiye yüksek düzeyde olan güven, yöneticinin örgütü temsil etmesi nedeni ile aynı yönde birbirleri ile ilişkili olarak değerlendirilmektedir. Örgüte olan güveni yöneticiye duyulan güven başlatmaktadır. Çalışanlar yöneticiyle olan etkileşimlerinden yola çıkarak örgüte olan güvenin düzeyini belirlemektedirler. Bazı durumlarda çalışanların, yöneticilerine olan güvenleri, yeterlilik, yardımseverlik ve saygınlık düzeylerinde tam olsa bile, örgüte güven duymamaktadırlar (Güler 2018). Bu bilgilerden hareketle her zaman, yöneticiye olan güven duygusunun örgüte duyulan güveni artırdığı ifade edilememektedir. Bu unsurlar göz önüne alındığında araştırmada ortaya çıkan sonucun sevindirici olduğu söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarını kısmen ya da tam olarak destekleyen birçok çalışma mevcuttur. Akademisyenlere uygulanan bu çalışmalarda; (Kurum 2013, Uslu 2013, Akbulut 2017, Güler 2018, Durgun 2019) ve okul beden eğitimi öğretmenleri tarafından algılanan örgütsel güven algısına yönelik yapılan çalışmada Ulucan (2018), benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel güven boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel güvenin tüm boyutlarının (yöneticiye, örgüte) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.29). Bu sonuca göre, akademisyenlerin erkek ya da kadın olmalarının kurumlarına ilişkin yöneticiye ve örgüte duyulan örgütsel güven algılarını etkilemediği söylenebilir. Bu sonuca, kadın ve erkek akademisyenlerin yöneticiye ve örgüte olan örgütsel güvenin aynı düzeyde algılamalarının yanında bu algılarını etkileyebilecek etmenlerin ve koşulların benzer olması neden teşkil etmiş olabilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen çok sayıda çalışma vardır. Bu çalışmalardan akademisyenlere yönelik olanlar (Kurum 2013, Kılıç 2015, Akbulut 2017, Durgun 2019), çalışmalarda örgütsel güven alt boyutlarının (yöneticiye ve örgüte güven) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Özetle, cinsiyet değişkeninin genel anlamda örgütsel güvene ilişkin görüşleri konusunda ayırt edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel güven boyutlarının birim değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel güvenin tüm boyutlarının (yöneticiye, örgüte güven) birim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.30). Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı birimlerde görev yapmalarının kurumlarına ilişkin yöneticiye ve örgüte duyulan örgütsel güven algılarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında akademisyenler ile ilgili birim değişkeninde az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Akbulut (2017)' un araştırmasında örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven boyutunda istatistiksel olarak fark yokken, örgüte güven boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve eğitim sektörünün diğer paydaşı öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda (Ulucan 2018, Uygur 2018) örgütsel güvenin tüm boyutlarının (yöneticiye, örgüte güven) birim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bu sonucun elde edilmesine, araştırılan örneklem gurupları ve okul türlerinin farklı olmasının neden olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel güven boyutlarının bölüm değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel güvenin tüm boyutlarının (yöneticiye ve örgüte güven) görev yaptığı bölüm değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.31). Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı bölümlerde görev yapmalarının kurumlarına ilişkin bilişsel, duygusal örgütsel özdeşleşme algılarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen çok sayıda çalışma vardır. Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve eğitim sektörünün diğer paydaşı öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda (Uçar Şahmelikoğlu 2013, Yarar 2013, Zafer Güneş 2014, Kahveci 2015, Gülay 2018, Karakuş 2019, Yılmaz 2019), örgütsel güven alt boyutlarının (yöneticiye ve örgüte güven) çalışmaya katılanların görev yaptığı bölüm (branş) değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı bölümlerde görev yapmalarının, kurumlarına karşı örgütsel güven algılarını etkilemediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel güven boyutlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel güvenin tüm boyutlarının (yöneticiye ve örgüte güven) görev yaptığı bölüm değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.32). Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı yaşlarda olmasının kurumlarına ilişkin yöneticiye ve örgüte güven düzeylerini etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen çok sayıda çalışma vardır. Araştırma sonuçlarımızı destekleyen akademisyenlere yapılan çalışmalarda, (Uslu 2013, Akbulut 2017, Durgun 2019, ve eğitim sektörünün diğer paydaşı öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda Yılmaz 2015, Yakut Özek 2016, Uyar Bulur 2018, Dağ 2018, Yılmaz 2019), örgütsel güvenin tüm boyutlarının (yöneticiye ve örgüte güven) yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı yaş gurupta olmalarının kurumlarına ilişkin yöneticiye ve örgüte güven algılarını etkilemediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel güven boyutlarının unvan değişkenine göre karşılaştırılmasında; ÖGÖ yöneticiye güven boyutunda puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; örgüte güven boyutunda ise farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.33). Guruplar arasında anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre,

Profesör unvanına sahip akademisyenlerin, puan ortalamalarının araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerden; doçent unvanına sahip akademisyenlerin, puan ortalamalarının, hem doktor öğretim üyesi hem de araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerden yöneticiye güven boyutunda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında akademik hayatın nispeten ortalarında olan kişilerin terfi edebilmek için daha fazla yayın yapmak zorunda olmaları ve bu nedenle daha çok yeni bilgiyi takip etmeleri olabilir; bir diğer olası neden ise aynı kademede olan kişiler arasında iletişimin ve paylaşımın daha kolay gerçekleşmesi olabilir. Unvan olarak yüksek kimselere ihtiyaç duyulan heran ulaşılamaması, sadece iş saatleri içerisinde görüşebilme ihtimali aradaki bilgi paylaşımını sınırlandırabilmektedir (Günkör 2016).

İlgili alan yazında yapılan çalışmaların unvan faktörü üzerinde kısıtlı araştırmaya rastlanmıştır. Alan yazında akademisyenlere yönelik yapılan ve araştırma sonuçlarımızla örtüşen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda, Smith ve Shoho (2007) yaptıkları araştırma da örgütsel güvenin akademik unvana göre değerlendirilmiştir ve akademik unvan arttıkça güvenin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Güler (2018) örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, doktor öğretim üyesi unvanına sahip akademisyenlerin örgütsel güven puan ortalaması profesör unvanına sahip akademisyenlerin puan ortalamasından yöneticiye güven boyutunda anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel güven boyutlarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasında; mesleki

kıdem değişkenine göre akademisyenlerin, ÖGÖ yöneticiye güven boyutunda puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; örgüte güven boyutunda ise farklılaşmadığını göstermiştir (Çizelge 3.34). Gruplar arasında gözlenen anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre;

Yöneticiye güven boyutunda 1-5 yıl mesleki kıdemi olanların puan ortalamalarının 16-20 yıl olanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında meslekte hizmet süresi bakımından yeni olan akademisyenlerin, yöneticilerinin yeterli olduğuna, kararlarının güvenilir olduğuna, işlerini doğru şekilde yaptığına, sorunları kısa sürede çözeceklerine ve yönetimsel kararların güvenirliliğine ilişkin algılarının, meslekte hizmet süresi bakımından kendilerinden daha fazla görev yapan akademisyenlere göre yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Bu sonuç, akademisyenler arasında kıdemin artmasıyla, yöneticiye güvene ilişkin yönetsel kararların daha güvenilir bir şekilde uygulanmasına yönelik beklentinin de artacağı şeklinde yorumlanabilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen birçok çalışma mevcuttur. Eğitim sektörünün diğer paydaşı öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güvenin, yöneticiye güven boyutunun (Ural 2001, Bilgiç 2011, Uçar Şahmelikoğu 2013, Zafer Güneş 2014, Güleryüz 2017, Dağ 2018, İsmayılov 2019) anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Meslekte düşük kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla kıdeme sahip öğretmenlere göre yöneticiye güvenlerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin ÖGÖ boyutlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasında; yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir (Çizelge 3.35). Bu sonuca göre, akademisyenlerin medeni durumlarının, kurumlarına karşı yöneticiye güven ve örgüte güven algılarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen birçok çalışma

mevcuttur. Akademisyenlere yönelik yapılan çalışmada, İsmayılov (2019), öğretmenlere yönelik yapılan araştırmalarda, Yorgancı (2006), Altun (2010), Bil (2018), Dağ (2018), örgütsel güvenin boyutlarının (yöneticiye güven ve örgüte güven) medeni durum değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel güven boyutlarının idari görev olup-olmama değişkenine göre karşılaştırılmasında; yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları ortalama puanları arasında idari görevi olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir (Çizelge 3.36). Bir başka ifadeyle, idari görevi olan akademisyenlerin (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı, anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı) yöneticilerine karşı onları yeterli görme, doğru kararlar vereceğine, kavrama yeteneğine, mantıklı kararlar vereceğine, sözlerinin doğruluğuna, yöneticilerine güven duydukları ve çalıştığı kurumun adilliğine, çalışma arkadaşları ile birbirlerine güvenmelerinin kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna güven göstermenin doğru olduğunu düşünme ile ilgili güven algılamalarının idari görevi olmayan akademisyenlere göre daha yüksek düzeydedir. Bu sonuç, idari görev yapmanın akademisyenlerin kurumlarındaki yöneticiye ve örgüte güven boyutuyla ilgili algılamalarını olumlu yönde etkileyeceği şeklinde yorumlanabilir.

İlgili alan yazında yapılan çalışmalarda idari görev olup-olmama faktörü üzerinde kısıtlı araştırma vardır. Araştırma sonuçlarımızla örtüşen örgütsel güven boyutlarının idari görev olup-olmama değişkenine göre Uçar Şahmelikolğlu (2013) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan çalışmada; öğretmenlerin idari görev olup-olmama değişkeninde örgütsel güven alt boyutları arasında idari görev olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır (Çizelge 3.37):

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, birleştirici örgütsel sosyal sermaye alt

boyutu ile örgütsel özdeşleşme ölçeği, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel özdeşleşme alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre; akademisyenlerin kurumlarındaki amirlerine olan güven, yardımlaşma, iletişim, amaç birliğine ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; kurumlarına karşı duygusal anlamda aidiyetlik duygusu ile bağlanma, kurumu mükemmel olarak görme, benimseme, sahiplenme, aile olarak görme, kurumu ile orta düzeydeki iletişimlerinin doğru olduğunu düşünme yönündeki özdeşleşmelerini arttıracağı söylenebilir.

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme ölçeği, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel özdeşleşme alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre; akademisyenlerin kurumlarındaki çalışma arkadaşlarının dürüst ve açık olmaları, işbirliği yapabilmeleri, yardımlaşmaları, güvenleri, fikir alış verişi, iş dışında görüşmelerine ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; kurumlarına karşı duygusal anlamda aidiyetlik duygusu ile bağlanma, kurumu mükemmel olarak görme, benimseme, sahiplenme, aile olarak görme, kurumu ile orta düzeydeki iletişimlerinin doğru olduğunu düşünme yönündeki özdeşleşmelerini arttıracağı söylenebilir.

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme ölçeği, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel özdeşleşme alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre; akademisyenlerin çalıştıkları üniversitenin toplumsal projelere emek ve zaman harcamaları, sosyal etkinliklerin düzenlenmesine katkıda bulunma, tören, toplantı ve sosyal etkinliklere katılmalarına ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; kurumlarına karşı duygusal anlamda aidiyetlik duygusu ile bağlanma, kurumu mükemmel olarak görme, benimseme, sahiplenme, aile olarak görme, kurumu ile orta düzeydeki iletişimlerinin doğru olduğunu düşünme

yönündeki özdeşleşmelerini arttıracağı söylenebilir.

İlgili alan yazında akademisyenlere yönelik örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme ile ilgi kısıtlı çalışma bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarımızla paralellik gösteren ve Eker (2014)' in öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkisine yönelik yapılan çalışmada, örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu yani bireylerin örgütsel sosyal sermaye düzeylerinin yükselmesine paralel olarak örgütsel özdeşleşmelerinin artacağı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır (Çizelge 3.38):

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, birleştirici örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği, yöneticiye güven alt boyutu arasında yüksek düzeyde; örgüte güven alt boyutu arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü; bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre; akademisyenlerin kurumlarındaki amirlerine olan güven, yardımlaşma, iletişim, amaç birliğine ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; yöneticilerine karşı onları yeterli görme, doğru kararlar vereceğine, kavrama yeteneğine, mantıklı kararlar vereceğine, sözlerinin doğruluğuna, yöneticilerine yüksek düzeyde güven duydukları ve çalıştığı kurumun adilliğine, çalışma arkadaşları ile birbirlerine güvenmelerinin kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna güven göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki güven düzeyini arttıracağı söylenebilir.

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği, yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü; bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre; akademisyenlerin kurumlarındaki çalışma arkadaşlarının dürüst ve açık olmaları, işbirliği yapabilmeleri, yardımlaşmaları, güvenleri, fikir alış

verişi, iş dışında görüşmelerine ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; yöneticilerine karşı onları yeterli görme, doğru kararlar vereceğine, kavrama yeteneğine, mantıklı kararlar vereceğine, sözlerinin doğruluğuna, yöneticilerine güven duydukları ve çalıştığı kurumun adilliğine, çalışma arkadaşları ile birbirlerine güvenmelerinin kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna güven göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki güven düzeyini arttıracağı söylenebilir.

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği, yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre; akademisyenlerin çalıştıkları üniversitenin toplumsal projelere emek ve zaman harcamaları, sosyal etkinliklerin düzenlenmesine katkıda bulunma, tören, toplantı ve sosyal etkinliklere katılmalarına ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; yöneticilerine karşı onları yeterli görme, doğru kararlar vereceğine, kavrama yeteneğine, mantıklı kararlar vereceğine, sözlerinin doğruluğuna, yöneticilerine güven duydukları ve çalıştığı kurumun adilliğine, çalışma arkadaşları ile birbirlerine güvenmelerinin kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna güven göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki güven düzeyini arttıracağı söylenebilir.

İlgili alan yazında akademisyenlere yönelik örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel güven düzeylerinin ilişkisi ile ilgi kısıtlı çalışma bulunmakta ve güvenin sosyal sermayenin bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarımızla paralellik gösteren ve Bal Taştan (2015)'in örgütsel güven algısının örgütlerde sosyal sermaye yapısı ile ilişkisi isimli öğretmenlere yönelik yaptığı araştırmada, örgütsel soyal sermaye ve örgütsel güven arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu yani bireylerin örgütsel sosyal sermaye düzeylerinin yükselmesine paralel olarak örgütsel güvenlerinin artacağı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır (Çizelge 3.39):

Örgütsel özdeşleşme ölçeği, bilişsel örgütsel özdeşleşme alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği, yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü;

Bu sonuca göre; çalıştığı kurumu, mükemmel görme, hedeflerini kendi hedefleri gibi görme, toplumdaki imajını yükselttiği, bağlılığını, sahiplenme, aile olarak görmeye ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; yöneticilerine karşı onları yeterli görme, doğru kararlar vereceğine, kavrama yeteneğine, mantıklı kararlar vereceğine, sözlerinin doğruluğuna, yöneticilerine güven duydukları ve çalıştığı kurumun adilliğine, çalışma arkadaşları ile birbirlerine güvenmelerinin kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna güven göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki özdeşleşme düzeyini arttıracağı söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği, duygusal örgütsel özdeşleşme alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği, yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre; çalıştığı kurum, imajı, başarı ve başarısızlıkta sorumlu hissetme, sahiplenmeye ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; yöneticilerine karşı onları yeterli görme, doğru kararlar vereceğine, kavrama yeteneğine, mantıklı kararlar vereceğine, sözlerinin doğruluğuna, yöneticilerine güven duydukları ve çalıştığı kurumun adilliğine, çalışma arkadaşları ile birbirlerine güvenmelerinin kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna güven göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki özdeşleşme düzeyini arttıracağı söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızla paralellik gösteren ve akademisyenlere (Enli Kalmaz 2018), spor tesislerinde (Öztürk 2015) ve farklı araştırma gruplarına (Kalemci Tüzün 2006, Tokgöz 2012, Envergil 2018, yönelik yapılan çalışmalarda, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu yani bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükselmesine paralel olarak örgütsel güvenlerinin artacağı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin örgütsel sosyal sermaye düzeyleri üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen regresyon analizinde şu sonuçlara ulaşılmıştır (Çizelge 3.40):

Örgütsel özdeşleşme ölçeği alt boyutları (bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme), örgütsel güven ölçeği alt boyutları (yöneticiye güven ve örgüte güven) birlikte örgütsel sosyal sermaye düzeyleri ile anlamlı bir ilişki vermektedir. Bu değişkenler birlikte örgütsel sosyal sermaye toplam varyansın yaklaşık %68'ini açıklamaktadır. Diğer yandan, yordayıcı değişkenlerden sadece duygusal örgütsel özdeşleşme, yöneticiye güven ve örgüte güven'in örgütsel sosyal sermayenin anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Bir başka ifadeyle duygusal örgütsel özdeşleşme arttıkça örgütsel sosyal sermaye düzeyleri artmakta, yöneticiye güven ve örgüte güven düzeyleri arttıkça örgütsel sosyal sermaye düzeyleri artmaktadır. İlgili alan yazında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin örgütsel sosyal sermaye düzeyleri üzerindeki etkilerini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerini belirlemek, demografik değişkenlerine göre örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak ve örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla; 32 Spor Bilimleri Fakültesi(n=411), 25 beden eğitimi ve spor yüksekokulu(n=267) ve 3 Eğitim Fakültelerine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü(n=17)'nde görev yapan toplam 625 akademisyen [Profesör(n=32), Doçent(n=123), Dr.Öğr.Üyesi(n=184), Öğretim Görevlisi(n=234), Araştırma Görevlisi(n=122)] üzerinde gerçekleştirilen araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin sosyal sermayeye ilişkin en yüksek algılarının, köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda olduğu, en düşük örgütsel sosyal sermayeleri ise birleştirici sosyal sermaye ve bağ kurucu sosyal sermaye boyutlarının izlediği; genel olarak akademisyenlerin kurumlarına ilişkin köprü kurucu, birleştirici ve bağ kurucu sosyal sermaye algılarının "orta" düzeyde olduğu yani bu örgütsel sosyal sermaye boyutlarında (köprü kurucu, birleştirici, bağ kurucu) iletişimlerinden memnun olmadıkları yargısına varılmıştır.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerinin erkek ya da kadın olmalarının kurumlarına ilişkin köprü kurucu, birleştirici ve bağ kurucu sosyal sermaye düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca, kadın ve erkek akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye düzeylerini etkileyebilecek etmenlerin ve koşulların benzerlik göstermesinin neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin farklı birimlerde olmalarının, farklı bölümlerde görev yapıyor olmalarının, medeni durumlarının evli, bekar ve ayrı/boşanmış/vefat olmasının ve idari görevleri olup olmamalarının köprü kurucu, birleştirici ve bağ kurucu sosyal sermaye düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin farklı yaş guruplarında olmalarının birleştirici örgütsel sosyal sermaye boyutunda 31-35 yaş grubu akademisyenlerin puan ortalamalarının 51 yaş ve üstü grup ortalamasından, bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye boyutunda ise 31-35 yaş grubu puan ortalamalarının 41-45 yaş grubundan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutu ait puan ortalamalarının ise farklılaşmadığını belirlenmiştir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında yaş bakımından küçük olan akademisyenlerin, yaş bakımından büyük olan akademisyenlere göre daha fazla sosyal sermayeye sahiptirler. Bu farkın, yaşları küçük olan akademisyenlerin yaşça büyük olan akademisyenlere göre kurumlarında daha çok zaman geçirdikleri ve daha çok sosyal iletişime geçme isteklerinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin sahip oldukları unvanlarının birleştirici örgütsel sosyal sermaye ve bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ise farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan sonucun analizinde, akademisyenlerin unvanlarının yükselmesiyle sosyal sermaye düzeylerinde birleştirici ve bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye düzeylerinin azalacağı tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle akademik hayatta gerekli yükselme şartlarını yerine getirerek belli bir seviyeye ulaşan akademisyenlerin (profesör, doçent, dr. öğr. üyesi) kendi kural ve yaklaşımlarını daha fazla uygulamaya dönüştürmeyi tercih etmelerinin bu sonucun çıkmasına neden teşkil ettiği düşünülmektedir.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin farklı kıdemlere sahip olmalarının birleştirici örgütsel sosyal sermaye ve bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ise farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan sonucun analizinde mesleki kıdemi az olan akademisyenlerin, mesleki kıdemi fazla olan akademisyenlere göre daha fazla sosyal sermayeye sahip oldukları sonucuna

ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, hizmette yeni olan akademisyenlerin, kıdemin artmasıyla, birleştirici örgütsel sosyal sermaye ve bağ kurucu örgütsel sosyal sermayeye ilişkin sosyal ilişkilerin kişisel iletişim ağlarının belirlenmesinde önemli ölçütler belirleyerek, ağın büyüklüğü ile ilişkinin gücü ve ağın yoğunluğuna yönelik beklentinin de artacağı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin en yüksek algılarının, duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda olduğu, bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunun orta düzeyde olduğu, buna göre kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlandığını, kurumla özdeşleştiğini ve örgüt için daha fazla performans gösterme arzusunda olduğu, performansının artması neticesinde örgüt performansının da arttığı, örgütsel özdeşleşme duygusu yüksek olan işgörenler örgütün hedeflerini benimseyerek ve bu hedeflere ulaşmak için en iyi performansını ortaya koyacakları söylenebilir. Genel itibariyle örgütsel özdeşleşme alt boyutları (bilişsel, duygusal) çalışanlar ve örgütler üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerinin erkek ya da kadın olmalarının kurumlarına ilişkin bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca, kadın ve erkek akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkileyebilecek etmenlerin ve koşulların benzerlik göstermesinin neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin farklı birimlerde görev yapıyor olmalarının bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda ise farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan sonucun analizinde, akademisyenlerin bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda SBF grubu puan ortalamalarının BESYO grubundan anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, SBF'telerinin birim olarak BESYO'larından yani yüksek okullardan fakülte statüsüne geçtiğini ve daha yukarıda olduğu düşünülürse, SBF de görev yapan akademisyenlerin, BESYO da görev yapan akademisyenlere göre amirlerine olan güven, yardımlaşma, iletişim, amaç birliğini tercih ettikleri, ayrıca değişime çok açık olduklarını, işlerinde benzer durumlarla karşılaşmayı

tercih ettiklerini söylememiz mümkündür.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin farklı bölümlerde görev yapıyor olmalarının, farklı yaşlarda olmalarının, sahip oldukları unvanlarının, farklı kıdemlere sahip olmalarının, medeni durumlarının evli, bekar ve ayrı/boşanmış/vefat olmasının ve bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin idari görevleri olup olmamalarının bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşme boyutları puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle, idari görevi olan akademisyenlerin (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı, anabilimdalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı) idari görevi olmayan akademisyenlere göre, çalıştığı kurumu, mükemmel görme, hedeflerini kendi hedefleri gibi görme, toplumdaki imajını yükselttiği, bağlılığını, sahiplenme, aile olarak görmeye ilişkin özdeşleşme algılamaları daha yüksek düzeydedir. Bu sonuç, idari görev yapmanın akademisyenlerin kurumlarındaki bilişsel ve duygusal özdeşleşme boyutlarıyla ilgili algılarına olumlu yönde etki edeceği şekilde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel güvene ilişkin en yüksek algılarının, yöneticiye güven boyutunda olduğu, bunu örgüte güven boyutunun izlediği, genel olarak örgütte kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük taşıma hislerinin de yüksek düzeyde olmadığını yani kurumlarına karşı tam anlamıyla adanma, adalet, eşitlik ve sadakat duygusunu taşımadıklarını söyleyebiliriz.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerinin erkek ya da kadın olmalarının örgütsel güvenin yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutlarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca, kadın ve erkek akademisyenlerin örgütsel güven düzeylerini etkileyebilecek etmenlerin ve koşulların benzerlik göstermesinin neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin farklı birimlerde olmalarının, farklı bölümlerde görev yapıyor olmalarının, farklı yaşlarda

olmalarının ve medeni durumlarının evli, bekar ve ayrı/boşanmış/vefat olmasının yöneticiye güven ve örgüte güven düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin idari görevleri olup olmamalarının yöneticiye güven ve örgüte güven boyutları puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle, idari görevi olan akademisyenlerin (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı, anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı) idari görevi olmayan akademisyenlere göre, yöneticilerine karşı onları yeterli görme, doğru kararlar vereceği, kavrama yeteneği, mantıklı kararlar verme, sözlerinin doğruluğu, yöneticilerine olan güvenleri, çalıştığı kurumun adilliği, çalışma arkadaşları ile aralarındaki güven, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna güven göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki özdeşleşme algılamaları daha yüksek düzeydedir. Bu sonuç, idari görev yapmanın akademisyenlerin kurumlarındaki yönetiye güven ve örgüte güven boyutlarıyla ilgili algılarına olumlu yönde etki edeceği şekilde yorumlanabilir.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin sahip oldukları unvanlarının yöneticiye güven boyutunda puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; örgüte güven boyutunda ise farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Profesör unvanına sahip akademisyenlerin, puan ortalamalarının araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerden; doçent unvanına sahip akademisyenlerin, puan ortalamalarının, hem doktor öğretim üyesi hem de araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerden yöneticiye güven boyutunda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında akademik hayatın nispeten ortalarında olan kişilerin terfi edebilmek için daha fazla yayın yapmak zorunda olmaları, bu nedenle daha çok yeni bilgiyi takip etmeleri ve tüm bunları yaparken yöneticilerinden fayda beklemeleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin sahip oldukları mesleki kıdem değişkenine göre akademisyenlerin, yöneticiye güven boyutun da puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; örgüte güven boyutunda ise farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticiye güven boyutunda

1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların puan ortalamalarının 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca, hizmette yeni olan akademisyenlerin, henüz kurumlarında yöneticiye güven boyutuyla ilgili tepe yönetiminin kararlarından etkilenmemiş olmasının neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven boyutlarının arasındaki ilişkinin incelenmesinde ise şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin amirlerine olan güven, yardımlaşma, iletişim, amaç birliği, çalışma arkadaşları ile dürüst ve açık, işbirliği, yardımlaşma, güven, fikir alış verişi, iş dışında görüşmelerine ilişkin algılamalarının ve toplumsal projelere emek ve zaman harcamaları, sosyal etkinliklerin düzenlenmesine katkıda bulunmaları, tören, toplantı ve sosyal etkinliklere katılmalarına ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; kurumlarına karşı duygusal anlamda aidiyetlik duygusu ile bağlanma, kurumu mükemmel olarak görme, benimseme, sahiplenme, aile olarak görme, kurumu ile orta düzeydeki iletişimlerinin doğru olduğunu düşünme yönündeki özdeşleşmelerini arttıracağı;

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin amirlerine olan güven, yardımlaşma, iletişim, amaç birliği, çalışma arkadaşları ile dürüst ve açık, işbirliği, yardımlaşma, güven, fikir alış verişi, iş dışında görüşmelerine ilişkin algılamalarının ve toplumsal projelere emek ve zaman harcamaları, sosyal etkinliklerin düzenlenmesine katkıda bulunmaları, tören, toplantı ve sosyal etkinliklere katılmalarına ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; yöneticilerine karşı onları yeterli görme, doğru kararlar vereceğine, kavrama yeteneğine, mantıklı kararlar vereceğine, sözlerinin doğruluğuna, yöneticilerine güven duydukları ve çalıştığı kurumun adilliğine, çalışma arkadaşları ile birbirlerine güvenmelerinin kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna güven göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki güven düzeyini arttıracağı;

Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin çalıştığı kurumu, mükemmel görme, hedeflerini kendi hedefleri gibi görme, toplumdaki imajını

yükseltme, bağlılık, sahiplenme, aile olarak görme, başarı ve başarısızlıkta sorumlu hissetme, sahiplenmeye ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; yöneticilerine karşı onları yeterli görme, doğru kararlar vereceği, kavrama yeteneği, mantıklı kararlar verme, sözlerinin doğruluğu, yöneticilerine olan güvenleri, çalıştığı kurumun adilliği, çalışma arkadaşları ile aralarındaki güven, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna güven göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki özdeşleşmeleri arttıracağı yargısına ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları göz önünde tutularak şu önerilerde bulunulabilir:

Örgütsel sosyal sermaye düzeyinin düşük olmasının çalışanlarda iletişimi azalttığı, hoşnutsuzluğa yol açtığı, iş performanslarını etkilediği, çaba düzeylerini değiştirdiği, olumsuz davranışlar sergilemelerine neden olduğu ve iş doyum düzeylerini düşürerek motivasyonlarını azalttığı düşünüldüğünde; spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin birleştirici, bağ kurucu, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye düzeylerinin daha yüksek düzeye çıkarılması için gerekli çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Akademisyenlerin örgütsel sosyal sermayeleri bakımından yaşları küçük olan akademisyenlerin, yaş bakımından büyük olan akademisyenlere göre daha fazla sosyal sermayeye sahip oldukları yaşları genç olan yöneticilerin kurallar çerçevesinde ve sistemli bir yaklaşımla çalışmayı tercih ettiği, yaşları büyük olan yöneticilerin ise kendi kural ve yaklaşımlarını daha fazla uygulamaya dönüştürmeyi tercih ettikleri söylenebilir.

Akademik hayatta belli bir seviyeye ulaşmış akademisyenlerin (profesör, doçent, dr. öğretim üyesi) özellikle iletişim ve sosyalleşme ile yakın ilişkili olan, birey tarafından sosyoekonomik durum veya politik görüş gibi belirleyici özelliklerinden biri ya da daha fazlası benzeşen bireyler, heterojen grup ilişkilerinde görülen zayıf bağlardan oluşmaktadır ve birbirinden farklı mesleki, etnik, sosyo-ekonomik arka plana sahip gruplar heterojen gruplar arasında ortaya çıkan, toplumdaki dikey ağların birbirleriyle ilişkisi sonucu oluşan çalışma ortamlarının oluşturulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Mesleki kıdemi yüksek olan akademisyenlerin, yapı, sosyoekonomik durum veya duygusal anlamda aidiyetlik duygusu ile bağlanma, kurumu mükemmel olarak görme, benimseme, sahiplenme, aile olarak görme, farklı sosyal sınıflara ait bireyler arasındaki ilişkileri ile genel anlamda bireylerin güç ve yetkiye sahip diğer bireylere ilişkin beklentilerinin yükseltilmesi için gerekli çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Spor eğitimi veren akademisyenlerin, kendini kuruma adamayla ve bağlanma dugusuyla örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme eğilimindedirler ve bu çalışanlar, stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda örgüt çıkarlarını öncelikli tutmaya ve örgüte "psikolojik bağlı" hale gelerek, örgütün başarısını ve başarısızlıklarını paylaşma duygusu ile hareket edecekleri için örgütsel özdeşleşmenin önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalıştıkları birimleri farklı olan akademisyenlerin özdeşleşme düzeyleri arttırılmasının; bireyin kendini ifade ederken kullandığı nitelikler ve hedefler ile algılanan örgütsel kimlik içinde bulunan nitelik ve hedefler arasındaki bilişsel bağ derecesini ortaya çıkaracağı ve örgütsel perspektiften hareket etme ve düşünme düzeylerine ilişkin beklentilerinin yükseltilmesi için gerekli çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

İdari görev yapmayan akademisyenlerin, çalıştığı kurumu, mükemmel görme, hedeflerini kendi hedefleri gibi görme, toplumdaki imajını yükseltme, bağlılık, sahiplenme, aile olarak görme, başarı ve başarısızlıkta sorumlu hissetme, sahiplenme ile ilgili özdeşleşme algılamaları olan bilişsel ve örgürsel özdeşleşmeye ilişkin beklentilerinin yükseltilmesi için gerekli çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Spor eğitimi veren akademisyenlerin, örgütsel yapı içerisindeki tüm unsurların birbirlerine karşı hissettikleri dürüstlük, inanç, bağlılık ve samimiyetin davranış ile somutlaştığı soyut bir sürec bağlamında, örgüt içi açık iletişim, çalışanlara karar alma sürecinde daha etkin rol verilmesi, kritik bilginin paylaşımı ve beklenti ile hislerin doğru olarak paylaşımı ile hareket edecekleri için örgütsel güvenin önemli olduğu düşünülmektedir.

Akademik hayatta belli bir seviyeye ulaşmış akademisyenlerin (profesör, doçent, dr. öğretim üyesi) özellikle çalıştığı kurumun adilliği, çalışma arkadaşları ile aralarındaki güven, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna güven göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki örgüte güven düzeylerinin yükseltilmesine yönelik, destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

İdari görev yapmayan akademisyenlerin, yöneticilerine karşı onları yeterli görme, doğru kararlar vereceği, kavrama yeteneği, mantıklı kararlar verme, sözlerinin doğruluğu, yöneticilerine olan güvenleri, çalıştığı kurumun adilliği, çalışma arkadaşları ile aralarındaki güven, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna güven göstermenin doğru olduğunu düşünme ile ilgili yöneticiye ve örgüte güven düzeylerine ilişkin beklentilerinin yükseltilmesi için gerekli çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca,

Spor eğitimi veren farklı eğitim kurumlarında (ortaokul, lise) görev yapan öğretmenlerinin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin araştırıldığı ayrıntılı çalışmaların bu alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sporla ilgili farklı birimlerde görev yapan çalışanların (Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, bağımsız spor federasyonları, spor kulüpleri vb.) örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin araştırıldığı ayrıntılı çalışmaların bu alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma nicel bir araştırma olarak desenlenmiş olup; nitel bir araştırma yapılıp nedenlerin kaynakları daha derinlemesine incelenebilir.

6. KAYNAKLAR

Abay Alyüz SB. 2018. Sosyal sermaye, sosyal ağlar ve sosyal destek ilişkisi -sultanbeyli ve kadıköy'de sosyal hizmet merkezlerine başvuranlara ilişkin karşılaştırmalı durum çalışması. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Yalova.

Adler PS, Kwon S. 2002. Social capital: prospects for a new concept. The Academy of Management Review, 27(1), 17-40.

Akbay KC. 2019. Relatıonshıp between employee's perceptıons of the fınance managers' power sources and organızatıonal trust. Yedıtepe Unıversıty, Dıssertatıon Submıtted In Partıal Fulfıllment Of The Requırements For The Degree Of Master Of Busıness Admınıstratıon In Instıtute Of Socıal Scıences, İstanbul.

Akbulut Kayısı K. 2016. Çalışanların örgütsel güven düzeyi ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Örneği. Yeditepe Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Akbulut S. 2017. Yabancılaşma olgusunun örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma: Adıyaman üniversitesi örneği. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Adıyaman.

Akdoğan E. 2002. Öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Akman Y, Abaslı K. 2017. Sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkilerin öğretmen algılarına göre incelenmesi. Cumhuriyet International Journal of Education, 6(2), 269–286.

Akpınar A. 2014. Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Uşak.

Aksoy M. 2009. İşletmelerde örgütsel güven anlayışının algılanması ve demografik değişkenler açısından analizi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Aktaş K. 2019. İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Malatya.

Aktuna M. 2007. İnsan kaynakları yönetimi eğitim fonksiyonunun örgütsel güvene etkileri ve bir uygulama. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Akyürek B. 2017. Öğretim elemanlarında psikolojik sözleşmenin örgütsel güven üzerine etkisi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Alcan EE. 2018. Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Alcan EE. 2018. Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki. İstanbul Sabahattin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, İstanbul.

Alemdar M. 2019. Sosyal sermayenin eğitim öğretim süreçlerine yansıması: duygusal okuryazarlık ve duygusal emek bağlamı. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, Doktora Tezi, Eskişehir.

Ali G, Awan NR, Anwar MN. 2017. The moderating effect of organizational identification on the relationships between teachers perceived organizational justice and burnout: Behaviours at college level. NICE Research Journal: 141-162.

Almeida P, Kogut B. 1999. Localization of knowledge and the mobility of engineers in regional networks. Manage ment Science, 45: 905-917.

Altun G. 2010. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Andrews R. 2010. Organizational social capital, structure and performance. Human Relations, 5(63), 583–608.

Arregle JL, Hıtt MA, Sırmon DG, Very P. 2007. The development of organizational social capital: Attributes of Family Firms, Journal of Management Studies, Volume:44, No:1.

Arslanoğlu AE. 2014. Sosyal sermaye farkındalığı ile ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki Diyarbakır ili örneği. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.

Asanakutlu T. 2001. Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.

Ashforth BE, Harrıson SH, Corley KG. 2008. Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. Journal of Management.

Ashforth BE, Mael F. 1989. Social identity theory and the organization. Academy of Management Review, 14 (1.

Ashforth BE. 2001. Role Transitions. Wiley Encyclopedia of Management.

Aydemir MA. 2011. Toplumsal ilişkilerin sosyal sermaye değeri (topluluk duygusu ve sosyal sermaye üzerine bir araştırma). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Konya.

Ayduğ D. 2014. İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Bal Taştan S. 2015. Örgütsel güven ve sosyal adalet algısının örgütlerde sosyal sermaye yapısı ile ilişkilerinin incelenmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 16(2), 13-58.

Barsbuğa Y, Yılmaz ND, Arı A. 2019. Üniversiteler arası spor karşılaşmalarına katılan üniversite öğrencilerinin sosyal sermaye düzeylerinin incelenmesi. Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi Cilt 11, Sayı 1,

Barutçugil İ. 2004. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul.

Başar U. 2011. Örgütsel adalet algısı örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma. Ankara Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Bayrak Kök S. 2006. Beşeri ve sosyal sermayenin geliştirilmesinde önemli bir yönelim alanı: Kadın Girişimcilik. 5. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt: 1, Kocaeli.

Beder N. 2019. Psikolojik iyi oluşun iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: istanbul ili serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde bir araştırma. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Bellou V, Thanopoulos J. 2006. Enhancing Service Quality in a Hospital Setting. Review of Business.

Berger P L, Luckman T. 1966. The social construction of reality. London: Penguin Press.

Bhagat RS, Kedia BS, Harveston P D, Triandis HC. 2002. Cultural variation in the cross-border transfer of organizational knowledge. An integrative framework. Academy of Management Review.

Bhattacharya R, Devinney TM, Pillutla MM. 1998. A Formel Model of Trust Based on Outcomes. Academy of Management Review.

Bil E. 2018. Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Ankara.

Bilgiç Ö. 2011. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Boroş S. 2008. Organizational Identification: Theoretical And Empirical Analyses Of Competing Conceptualizations. Cognition, Brain, Behavior.

Bourdieu P. 1980. Le capital social: notes provisoires. Actes de le recherché scientifique et sociale 30: 3–6.

Burt RS. 1992. Structural holes: social structural of competition. Cambridge: Harvard University Press.

Butler JK. 1991. Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of A Conditions of Trust Inventory, Journal of Management.

Büte M. 2011. Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.

Büyüköztürk Ş, 2007. Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. 7. Baskı. Ankara, Pegem Yayıncılık.

Can Y. 2016. Sporcuların İş Tatmini Spor Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Duygularının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Journal Of Human Sciences, 13(3).

Carnevale DG, Wechsler B. 1992. Trust in the Public Sector. Administration & Society.

Castelfranchi C, Falcone R. 2010. Trust Theory: A Socio-Cognitive and Computational Model. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.

Cheney G, Tompkins PK. 1987. Coming to terms with organizational identification and commitment. Central States Speech Journal.

Christine H, Knıght L, Cousıns P. 2004. Supply Chain Relationships, Understanding Supply Chains: Concepts, Critiques, and Futures, Editörler: S. J. New ve Roy Westbrook, Oxford University Press, Oxford.

Cilasun A. 2016. Yükseköğretim kurumlarında pozitif psikoloji ve örgütsel özdeşleşmenin performans yönetimine etkisi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Çanakkale.

Cohen D, Prusak L. 2001. In Good Company, how social capital makes organizations work, Ma.: Harvard Business School Press, Boston.

Cohen D, Prusak L. 2000. Kavrayamadığımız zenginlik kuruluşların sosyal sermayesi. Çev. Ahmet Kardam. MESS Yayınları, İstanbul.

Coleman JS. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital, American Journal of Sociology Supplement, 94: 95-120.

Colletta NJ, Cullen ML. 2000. The nexus between violent conflict, social capital and social cohesion: Case studies from Cambodia and Rwanda. Social Development Department, World Bank, Washington, DC.

Cook J, Wall T. 1980. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. Journal of Occupational Psychology.

Cornelissen J P. 2000. On the ‘‘organizational identity’’ metaphor, British Journal of Management.

Çakınberk A, Derin N, Demirel ET. 2001. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi. c. 3, s. 1: 89-21.

Çakır C. 2019. Sosyal Sermaye olarak eğitim ve sivil toplum kuruluşları: 1980 sonrası Türkiye'de sivil toplum kuruluşlarının milli eğitim politikalarına etkileri. Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi Cilt: 11 No: 1.

Çilenti M, 1984. Eğitim teknolojisi ve öğretim. Ankara, Kadıoğlu Matbaası.

Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. 2012. Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: spss ve lisrel uygulamaları, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Dağ S. 2018. Özel Okullarda iş doyumu ve örgütsel güvenin yordayıcısı olarak yetenek yönetimi. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Demircan N, Ceylan A. 2003. Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi.

Demirci Ü. 2010. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerindeki etkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Demirtaş HA. 2003. Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımlar. İletişim Araştırmaları Dergisi,1(1).

Derin N. 2011. İşletmelerde geri kalan sendromu ve örgütsel güven. Nobel Akademi. Ankara.

Deutsch M. 1958. Trust and suspicion. Journal of Conflict Resolution.

Dirin İ. 2014, Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: trb-2 bölgesinde uygulamalı bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi Tezi, Isparta.

Dirks KT, Ferrin DL. 2001. The Role of Trust in Organizational Settings. Organization Science.

Doğan Ö, Bostancı Bozkurt A. 2017. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı 2.

Dumlupınar M. 2016. İş görenlerin iş güvencesizliği algısı ile örgütsel güven düzeyleri ve bağlanma modelleri arasındaki ilişkilerin etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Durdağ FM. 2010.Psikolojik taciz algısının güven üzerindeki rolü, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Durgun G. 2019. Örgüt kültürünün örgütsel güvene etkisi. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. İzmir.

Durkan Şimşek R. 2013. İlkokul ve ortaokullardaki sosyal sermaye düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Dutton J, Dukerich J, Harquail CV. 1994. Organizational images and membership commitment. Administrative Science Quarterly.

Dutton JE, Harquail CV. 1994. Organizational Images and Member Identification, Administrative Science Quarterly, vol. 39.

Earle T, Cvetkovich G. 1995. Social Trust: Toward a Cosmopolitan Society. Westport: Praeger Publishers.

Eğilmezkol G, 2011. Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Eker D. 2014. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir.

Ekinci A, Karakuş M. 2011. Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice], 17(4), 527-553.

Ekinci A. 2008. Genel liselerdeki sosyal sermaye düzeyinin öss başarısına etkisi Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Ekinci A. 2010. Okullarda sosyal sermaye. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.

Ekşi H. 2009. Sosyal sermaye önemi, üretimi ve ölçümü üzerine bir alan araştırması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bili Dalı, Doktora tezi, Konya.

Ellis K, Shockley Zalabak P. 2001. Trust in top management and immediate supervisor: The relationship to satisfaction, perceived organizational effectiveness, and information receiving. Communication Quarterly.

Elsbach KD, Bhattacharya CB. 2001. Defining who you are by what you are not: Organizational disidentification and the National Rifle Association. Organization Science.

Enli Kalmaz P. 2018. Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme üzerine etkileri hakkında bir araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Genel İşletme Doktora Programı, Doktora Tezi. Denizli.

Envergil D. 2018. Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Erbil C. 2008. Sosyal sermayeye örgütsel yaklaşım: bir model önerisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Erdem F. 2003. Örgütsel yaşamda güven. Sosyal Bilimlerde Güven. Ankara: Vadi Yayınları.

Erden VY. 2018. The appeal of social capital: analyzing the conceptualizatıon of the concept. Bilkent Üniversitesi Siyaset Bilimi Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Ersözlü A. 2008. Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.

Evrengil D. 2018. Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Ferlander S. 2007. The ımportance of different forms of social capital for health. Acta Sociologica , 50 (2), 115 – 128.

Fiol CM,. O'Connor EJ. 2005. Identification in faceto-face, hybrid, and pure virtual teams: untangling the contradictions, Organization Science.

Fukuyama F. 1995. Trust: social virtues and the creation of prosperity. London: Hamish Hamilton.

Fukuyama F. 1997. The end of order. London: Social Market Foundation.

Fukuyama F. 1998. Güven: sosyal erdemler ve refahın yaratılması, (Çev. Ahmet Buğdaycı), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.

Fukuyama F. 2002. Social capital and development: the coming agenda. SAIS Review, 22(1), 23-37.

Gambetta D. 1988. Trust: Making and Breaking Cooperative Relations. New York: Basil Blackwell Inc.

Gautam T, Van Dick R, Wagner U. 2004. Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. Asian Journal of Social Psychology, 7(3).

Gerni M. 2013. İlişkilerin maddi yönü sosyal sermaye ve örgütsel boyutu. Beta Yayınları, İstanbul.

Ghıtulescu BE, Leana CR. 2006. Human Resource Management Practice in the Knowledge Economy: Devoloping Human and Social Capital. The Human Resources Revolution: Why Putting People First 212 Matters, Editöler: Ronald J. Burke ve Cary L. Cooper, Elsevier, Amsterdam.

Ghoshal S, Bartlett C A. 1990. The multinational corpo ration as an interorganizational network. Academy of Management Review.

Gilbert JA, Tang TL. 1998. An Examination of Organizational Trust Antecedents, Public Personnel Management.

Gök G. 2011. Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkinin saptanmasına yönelik ampirik bir çalışma. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Grootaert C, Bastelaer VT. 2002. Understanding and Measuring Social Capital A Synthesis of Findings and Recommendations from the Social Capital Initiative, Forum Series on the Role of Institutions in Promoting Growth, The World Bank, Washington, DC.

Gulati R, Nohria N, Zaheer A. 2000. Strategic networks. Strategic Management Journal, (Special Issue): 203– 215.

Gülay SS. 2018. Öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Rize.

Güler HN. 2018. Kişilik, örgütsel güven ve bağlılığın duygusal emeğe etkileri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Doktora Tezi. İstanbul.

Güleryüz DG. 2017. Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri ilişkisinin incelenmesi (Bursa ili Nilüfer ilçesi örneği). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi. İstanbul.

Güngör G, Ergen H. 2014. Kamu okullarının sosyal sermaye düzeyleri ve dezavantajlılıkları ile ilgili değişkenler arasındaki ilişki. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı, ss. 65- 75.

Günkör C. 2016. Öğretim elemanlarının sosyal sermaye ve eğitim ortamına ilişkin algıları. Gazi eğitim fakültesi örneği. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Ankara.

Gürce E. 2018. Örgütsel politika algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici rolü. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Uluslararası İşletmecilik Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Hanifan LJ. 1916. The rural school community center. Annals of the American Academy of Political and Social Science, Vol. 67, New Possibilities in Education, s. 130-138.

Harris J, Renzio P. 1997. Missing link or analytically missing? The concept of social capital. Journal of International Development, 9(7).

Haslam SA, Eggıns RA, Reynolds KJ. 2003. The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. Journal of Occupational and Organizational Psychology.

Helmsing AHJ. 2001. Externalities, Learning and Governance: New Perspectives on Local Economic Development, Development and Change.

Hogg MA, Terry DJ. 2001. Social Identity Processes in Organizations. Philadelphia, PA: Psychology Press.

Hosmer LT. 1995. Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. Academy of Management Review.

Huff L, Kelley L. 2003. Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven nation study. Organization Science.

Inkpen AC, Tsang EWK. 2005. Social capital networks, and knowledge transfer. Academy of Management Review, 30(1), 146-165.

Işık M. 2016. Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü ve bir araştırma. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi. Diyarbakır.

İslamoğlu G, Birsel M, Börü D. 2007. Kurum içinde güven: yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü. İnkılâp Kitabevi Yayın Sanayi ve Ticaret A.Ş.

İsmayılov Ü. 2019. Öğretmenlerin duygusal zekalarının örgütsel güvene etkisi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Konya.

İşcan Ö F, Karabey CN. 2009. Örgütsel özdeşleşme, çalışma yaşamında davranış: güncel yaklaşımlar, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.

Kaasa A, Parts E. 2008. Individual-level determinants of social capital ın europe: differences between country groups. Acta Sociologica, 51(2), 145-168.

Kahveci G. 2015. Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişkiler. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi. Elazığ.

Kalemci Tüzün İ. 2006. Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi. Ankara.

Kalemci Tüzün İ. 2007. Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri, KMÜ İİBF Dergisi, Cilt 2/3.

Kaneshiro P. 2008. Analyzing The organizational Justice, Trust and Commitment in a Public Organization, Northcentral University Graduate Faculty of The department of Business and Technology Management, Arizona.

Kangal N. 2013. Sosyal sermaye teorileri ve sosyal sermaye kalkınma ilişkisi: Türkiye Örneği, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Kanten P. 2012. İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Isparta.

Kanter RM. 1968. Commitment and social organizations. American Sociological Review.

Kapu H. 2008. Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü, İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 22, Sayı:1, 259-288.

Karaalioğlu ZF. 2019. Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı. Doktora Tezi. İstanbul.

Karaçor M. 2018. Yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmaya etkisi üzerine bir araştırma: beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar.

Karagül M. 2012. Sosyal sermaye (Kapitalizmin Kör Noktası). Nobel Yayınları, Ankara.

Karakuş Ç. 2019. Çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi: özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 1.

Karalar S. 2015. Ödül yönetiminin örgütsel özdeşleşme ile işgücü atikliği üzerine etkisi ve bir araştırma. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Edirne.

Karasar N, 2004. Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara, Nobel Yayıncılık.

Keleş HN. 2012. Sosyal sermaye, Eğitim Yayınevi: Konya.

Keskin M. 2008. Sosyal sermaye ve bölgesel kalkınma: erzurum ticaret ve sanayi odası üyelerinde sosyal sermaye düzeyi ve belirleyicilerinin analizi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Kılıç E. 2015. Otantik liderlik ve örgütsel güven – bir uygulama. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Erzincan.

Kitapçı H, Çakar NG, Sezen B. 2005. The Combined Effects of Trust and Employee Identification on Intention to Quit, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.

Knack S, Keefer P. 1997. Does social capital have an economic payoff? A cross- country investigation. The Quarterly Journal of Economics, 112(4).

Koçel T. 2011. İşletme yöneticiliği. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Kogut B. 1988. Joint ventures: Theoretical andemperical perspectives, Strategic Management Journal.

Kogut B, Zander U. 1996. What firms do? Coordination, identity, and learning, Organization Science (7:5), Sep/Oct, , pp. 502-518.

Kogut B, Zander U. 1992. Knowledge of the firm, combinative capabilities and the replication of technology. Organization Science 3(3): 383–397.

Koka BR, Prescott JE. 2002. Strategic alliances as social capital: a multidimensional view. Strategic Management Journal, 23(9), 795-816.

Kostova T, Roth K. 2003. Social capital in multinational corporations and a micro-macro model of its formation. Academy of Management Review Vol. 28, No. 2.

Koyuncu H. 2019. Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Karabük Üniversitesinde Bir Uygulama. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Karabük.

Köse C G. 2009. Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların sürekli iyileştirme çabalarına katkısı: bir araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Köybaşı F, Uğurlu CT, Güner AG. 2017. Okulların sahip oldukları sosyal sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri. Yüzünci Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(1), 102-122.

Kreiner GE, Ashforth BE. 2004. Evidence Toward An Expanded Model of Organizational Identification, Journal of Organizational Behavior, 25.

Krishna A. Uphoff N. 2002. Mapping and measuring social capital through assessment of collective action to conserve and develop watersheds in rajasthan – ındia, role of social capital in development. An Empirical Assessment, Cambridge University Pres.

Kurum G. 2013. Trakya üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

Leana CR, Van Buren III H. 1999. Organizational social capital and employment practices. Academy of Management Review, Volume: 24, No:3.

Lee SM. 1971. An Empirical Analysis Of Organizational Identification. Academy of Management Journal.

Lin N. 2001. Social Capital: A Theory Of Social Structure znd Action, Cambridge University Pres.

Mael F, Ashforth BE. 1992. Alumni and their alma mater: a partial test of thereformulated model of organizational ıdentification, Journal of Organizational Behavior.

Mayer RC, Davis JH, Schoorman FD. 1995. An Integratıve Model of Organızatıonal Trust, Academy of Management Review.

Mayson S. 2007. Building Sustainable Value: A Capital Idea, Managing the Modern Law Firm New Challenges, New Perspectives, Editör: Laura Empson, Oxford University Press, Oxford.

Merlo O, Bell SJ, Mengüç B, Whitwell GJ. 2006. Social capital,customer service orientation and creativity in retail stores. Journal of Business Research, 59, 1214-1221.

Mısırdalı F. 2006. Örgüt içi bilgi paylaşımında sosyal sermayenin etkisi: kütahya seramik a.ş' de bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Miller JL, Craighead CW, Karwan K, 2000. Service recovery: a frame-work and empirical investigation, Journal of Operation Management, 18(4), 387-400.

Miller VD, Allen M, Casey MK. Johnson JR. 2000. Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. Management Communication Quarterly.

Millward LJ, Postmes T. 2010. Who we are affects how we do: the financial benefits of organizational ıdentification. British Journal of Management, Vol. 21.

Ming Xh, Tin Hc, Liang Gz. 2007. Firm-internal social capital, learning orientation, knowledge energy and technical ınnovation: empirical evidences from south china, wireless communications, networking and mobile computing. WiCom International Conference, Shanghai.

Mishra AK. 1996. Organizational responses to crisis: the centrality of trust. Trust In Organizations. Newbury Park.

Molla G. 2011. Çalışanların elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ait tutumları ile örgütsel güven ilişkisine yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Nahapiet J, Ghoshal S. 1998. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of Management Review, 23(2), 242-266.

Nakamura YT, Yorks L. 2011. The role of reflective practices in building social capital in organizations from an hrd perspective. Human Resource Development Review, 3(10), 225-245.

Namalır MM. 2015. Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre sosyal sermayenin okullarda kullanma düzeyi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Nartgün Sezgin Ş, Kalay M. 2014. Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 9, 1361-1376.

Nelson GM. 2002. Open System Management, Trafford Publishing, Canada.

Nergiz F. 2015. Öğretmenlerde örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki: Kahramanmaraş İli Türkoğlu İlçesi Örneği. Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep.

Nyhan RC, Jr, Marlowe HA. 1997. Development and Psychometric Properties of the Organizational TrustInventory. Unpublished paper: University of Florida.

Odabaşı Y. 2004. Postmodern pazarlama tüketim ve tüketici, MediaCat Kitapları, İstanbul.

Offe C, Fuchs S. 2002. A Decline of Social Capital? The German Case, in: Putnam, Robert D. (Ed.). Democracies in Flux : The Evolution of Social Capital in Contemporary Society. New York: Oxford University Press.

Okudan B. 2018. Spor genel müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerde iş yaşam dengesinin aracılık rolü. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Muğla.

Onyx J, Bullen P. 2000. Measuring Social Capital in Five communities, Journal of Applied Behavioral Science, 36(1): 23-42.

Osterloh M. 1999. Trust in the Balance-Building Successful Organizations on Results, Integrity, and Concern. Management International Review.

Öğüt A, Erbil C. 2009. Sosyal Sermaye Yönetimi: Strateji Enformasyon, güven. Çizgi Kitapevi. Konya.

Öğütveren Ö. 2008. Örgütsel güvenin ağ düzenekleri içerisindeki analizi: Küçük işletmelerde bir uygulama. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Ören K. 2007. Sosyal sermayede güven unsuru ve işgücü performansına etkisi. Kamu-İş Dergisi, Cilt 9 (1), 71-90.

Özbek MF. 2008. Güven, belirsizlik ve risk alma davranışı ilişkisi: Teorik bir yaklaşım. Akademik Bakış Dergisi.

Özbek MF. 2011. Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.

Özdemir AA. 2008. Sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Vol.:8- Sayı/No: 2 : 81–102.

Özdemir HÖ. 2007. Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: OPET çalışanlarına yönelik uygulama. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Halkla İlişkiler Bilim Dalı. Doktora Tezi. İstanbul.

Özden Y. 2008. Eğitimde yeni değerler. Pegema Yayınları, Ankara.

Özen Ş, Aslan Z. 2006. İçsel ve dışsal sosyal sermaye yaklaşımları açısından Türk toplumunun sosyal sermaye potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) Örneği. Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, 12, 130-161.

Özgören Ö. 2014. Sosyal sermaye, eğitim ve sivil toplum ilişkisi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Felsefe Gurubu Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.

Özgözgü S. 2017. Kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 25 (2).

Öztürk O. 2015. Spor tesislerinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven ilişkisi. Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale.

Pastoriza D, Arino MA, Ricart JE. 2008. Ethical managerial behaviour as an antedecent of organizational social capital. Journal of Business Ethics, Volume: 78.

Pearce JL, Bigley GA, Branyiczki I. 1998. Procedural justice as modernism: placing industrial/organizational psychology in context. An International Review, Cilt 47.

Perry-Smith JE, Shalley CE. 2003. The social side of creativity: A static and dynamical social network perspective. Academy of Management Review 28(1): 89–108.

Polat M. 2009. Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Bursa.

Polat S. 2009. Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel Güven. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Polatcan M. 2017. Okullarda sosyal sermaye ile yenileşme iklimi arasındaki ilişki. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Ankara.

Postmes T, Millward LJ. 2010. Who we are affects how we do: the financial benefits of organizational ıdentification. British Journal of Management. Volume 21, Issue 2.

Preston LE. 2004. Reputation as a source of corporate social capital. Journal of General Management, Volume: 30.

Putnam RD, Goss KA. 2002. Democracies in flux: the evolution of social capital in contemporary society, Oxford University Press, Oxford, s. 3-20.

Püsküllüoğlu EI. 2015. Öğretmen görüşlerine göre lise müdürlerinin sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri Arasındaki İlişki (Muğla İli Örneği). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Muğla.

Ravasi D, Van RJ. 2003. Key Issues in Organizational Identity and Identification Theory, Corporate Reputation Review, vol.6, no.2.

Reimer B, Lyons T, Ferguson N, Polanco G. 2008. Social capital as social relations: The contribution of normative structures. The Sociological Review, 56(2).

Riketta M. 2005. Organizational identification: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior.

Robbins SP, DeCenzo DA. 2001. Fundamentals of Management. Third Edition, New Jersey: PrenticeHall Inc.

Rotter J B. 1967. A new scale for the measurement of interpersonal trust. Journal of Personality.

Rousseau DM, Sitkin SB, Burt RS, Camerer C. 1998. Not So Different After All: A CrossDiscipline View of Trust. Academy of Management Review.

Sabatini F. 2008. Does social capital improve labor productivity in small and medium enterprises? International Journal of Management and Decision Making, 9(5).

Sağlam Arı G. 2003. Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır Mı? Gazi Üniversitesi TTEF Dergisi.

Sandal İ. 2014. Örgütsel güven ile verimlilik arasındaki ilişki. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Sarı A. 2019. Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü. Nevşehir Hacı Beştaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir.

Sayın C. 2018. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi bağlamında ankara enerji sektörü özel şirket çalışanları üzerine bir araştırma. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programı, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Schmidt K. 1997. Corporate identity: an evolving discipline, Corporate Communications, vol. 2, no.1.

Scott J. 1999. Social Network Analysis: A Handbook. London: SAGE.

Scott SG, Corman SR, Cheney, G. 1998. Development of strucurational model ıdentification ın the organization. Communication Theory, Cilt. 8, No. 3.

Scrivens K, Smith C. 2013. Four Interpretations of Social Capital: An Agenda for Measurement. Retrieved From. Unclassified.

Semercioğlu MS. 2012. Özel ve kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin iş doyumu ve örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Shapiro DL, Sheppard BH, Cheraskin L. 1992. Business on a Handsharke, Negotiation Journal (8:4).

Shockley ZP, Ellis K, Wirogard G. 2000. Organizational trust, what ıt means, why ıt matters. Organizational Devolopment Journal; Cilt 18.

Smith AP, Shoho RA. 2007. "Higher education trust, rank and race: a conceptual and empirical analysis", Innovative Higher Education, Sayı: 32, s. 125-138.

Sparrowe RT, Liden RC, Wayne SJ, Kraimer ML. 2001. Social networks and the performance of individual groups. Academy of Management Journal 44(2): 316–325.

Starky K, Tempest S. 2005. Late twentieth-century management, the business school, and social capital, leadership and management in the 21st century: business challenges of the future. Oxford University Press, Oxford.

Straiter KL. 2005. A study of the effects of supervisors' trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment. International Journal of Leadership Studies.

Sunderland D. 2007. Social capital, trust and the ındustrial revolution. Simultaneously Published İn The USA And Canada 1780–1880.

Şahin C, Ada Ş. 2013. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında kullanılma düzeyinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(23), 131-153.

Şahin C, Akan D, Başar M. 2014. Okullardaki sosyal ve entelektüel sermaye ilişkileri düzeyinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7/2.

Şahin E. 2014. Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa Örneği). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi) İzmir.

Şahin F. 2011. Liderin kültürel zekâsının astların örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumu üzerine etkisi. Savunma Bilimleri Dergisi.

Şavkar E. 2011. Sosyal sermayenin unsurları ve ekonomik kalkınmayla ilişkisi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon.

Şenkal A. 2005. Sivil toplum ve sosyal sermaye: sosyal politikaya dayalı alternatif kalkınma modeli arayışları. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof Dr. Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı, Cilt:55, Sayı:1.

Şimşek RD. 2013. İlkokul ve ortaokullardaki sosyal sermaye düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Şimşek S, Taşçı A. 2004. Örgütlerde "Güven" Konsepti ve Emniyet Örgütü'nde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi. Polis Dergisi.

Tan HH, Tan CS. 2000. Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. Genetic, Social, and General Psychology Monographs.

TDK, 2019. Türk Dil Kurumu. http://www.tdk.gov.tr, [01/09/2019].

Tekin H, 1993. Eğitimde ölçme ve değerlendirme. Ankara, Yargı Yayınları.

Terekli G. 2010. Örgütsel güven boyutları ve iş tatmini ilişkisi: tekstil işletmesinde bir araştırma. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Tokgöz E. 2012. Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir.

Tokgöz E. 2012. Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.

Tolman EC. 1943. Identification and the postwar world. The Journal of Abnormal and Social Psychology, 38(2).

Topgül S. 2014. Örgütsel sosyal sermayenin performans yönetimi algısı üzerindeki etkileri: bir alan araştırması. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Doktora Tezi. Eskişehir.

Touraine A. 2000. Eşitliklerimiz ve farklılıklarımızla birlikte yaşayabilecek miyiz? (Çeviren: Olcay Kusal). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Töremen F, Sönmez N. 2003. Sosyal Sermayeyi Arttırma Rolü ve Katkısı Bağlamında Polis Davranışları. Polis Bilimleri Dergisi, 5(3-4), 109-130.

Töremen F. 2004. İlköğretim okullarının sahip oldukları sosyal sermaye konusunda öğretmen görüşleri (Elazığ ili örneği). 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Trigilia C. 2001. "Social Capital and Local Development." European Journal of Social Theory 4: 427-442.

Tschannen Moran M. 2009. Fostering teacher professionalism in schools: The role of leadership orientation and trust. Educational Administration Quarterly.

Tschannen-Moran M, Ho WK. 2000. Multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. Review of Educational Research.

Turunç Ö, Çelik M. 2010. Örgütsel özdeşleşme ve kontrol algılamalarının, çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş performansına etkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3), 163-181.

Tümer E. 2010. İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme: esenboğa havalimanı'nda bir uygulama. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bili Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Türkoğlu F. 2007. Sosyal sermaye zenginliği ilk kez işe yarayacak, http://www.referansgazetesi.com/haber.aspx?HBR_KOD=81901&KOS_KOD=41, Erişim: 20/008/2019.

Tüzün İ K. 2007. Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. Kahramanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi.

Uçar E. 2010. Üniversite öğrencileri ve üniversiteden mezun olan bireylerin sosyal sermaye düzeylerinin benlik biçimleri ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Uçar Şahmelikoğlu S. 2013. Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıları örgütsel güven düzeyi ile örgütsel kültür düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Ulucan B. 2018. Beden eğitimi öğretmenleri tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Antalya.

Ural A. 2001. Yöneticilerde duygusal zekanın üç boyutu. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2), 209-219.

Uray M. 2014. Müşteri odaklılık ve örgütsel güven ilişkisinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü ve bir araştırma. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Uslaner EM. 2002. The moral foundations of trust. Cambridge. UK: Cambridge University Press.

Uslu O. 2013. Güç mesafesi algısının örgütsel güvene etkisi: bir devlet üniversitesi örneği. Sakarya ÜniversitesiSosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.

Uyar Bulur B. 2018. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Uygur K. 2018. Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven ilişkisi arasındaki ilişki: Elazığ İli Örneği. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Şanlıurfa.

Uzbilek A. 2006. Örgütlerde oluşan sosyal ilişkilerin örgütsel güvenin alt boyutlarına etkileri: Başkent üniversitesi örneği. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Ünal E. 2013. Örgütsel sosyal sermaye yatırımlarının önbüro çalışanları üzerine etkisi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı, İşletme Mühendisliği Programı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Üstün F. 2015. Örgütlerde sıkılık-esneklik boyutunun örgütsel güven, kurumsal girişimcilik ve firma performansına etkisi: Türkiye'nin öncü sanayi işletmeleri üzerine bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.

Van Dick R, Wagner U, Stellmacher J, Christ O, Tissington PA. 2005. To Be (Long) Or not to be (long): social ıdentification in organizational contexts. Genetic, Social, and General Psychology Monographs.

Van Dick R, Wagner U, Stellmacher J, Christ O. 2004. The utility of a broader conceptualization of organizational ıdentification: which aspects really matter?. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(2).

Van Dick R, Wagner U. 2002. Social Identification among School Teachers: Dimensions, Foci and Correlates, European Journal of Work and Organizational Psychology.

Weber LR, Carter AI. 2003. The social construction of trust. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Westlund H, Nılsson E. 2003. Measuring enterprises' ınvestment in social capital - a pilot study. Congress of the European Regional Science Association, Jyväskylä, Finland.

Whiteley P F. 2000. Economic growth and social capital. Political Studies Association, 48(3).

Whitener EM, Brodt SE, Korsgaard MA, Werner JM. 1998. Managers as ınitiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. The Academy of Management Review.

Wieseke J, Ahearne M, Lam SK, Van Dick R. 2009. The role of leaders in internal marketing, Journal of Marketing.

Witting M. 2006. Relations between organizational ıdentity, ıdentification and organizational objectives: an empirical study in municipalities. Master Thesis, University of Twente, Enschede.

Woolcock M, Narayan D. 2000. Social capital: implications for development theory, research and policy. World Bank Observer, 15, 225-250.

Woolcock M. 2001. The place of social capital in understanding social and economic outcomes. ISUMA: Canadian Journal of Public Policy Research, 2 (1), 1–10.

Yakın B. 2017. Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Yakut Özek B. 2016. İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Yarar Ş. 2013. Genel liselerde görevli öğretmenlerin kendi okullarının örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Diyarbakır İli Örneği). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Diyarbakır.

Yaşa R. 2018. Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Yazıcıoğlu A. 2015. Eğitimcilerde örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (Bursa Örneği). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

Yazıcıoğlu İ, Topaloğlu IG, 2009. Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 1(1), 3-16.

Yechun W, Hongmıng X, Zhılıang G, Chunke W. 2007. Social capital and organizational performance: ıs learning orientation a missing link?, Wireless Communications, Networking and Mobile Computing, WiCom International Conference, Shanghai.

Yeşiltaş M. 2012. Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: otel işletmelerine yönelik bir uygulama. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Ankara.

Yıldız K, 2013. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(1), 289-316.

Yılmaz C. 2014. Örgütsel güven ile tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi: uygulamalı bir çalışma. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.

Yılmaz K. 2010. Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10(1), 579-616.

Yılmaz K. 2015. Öğretmenlerin örgütsel farkındalık ve örgütsel güven algıları ile okulların örgütsel etkililik düzeyleri. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi, Yüksek Lisans Tezi. Aydın.

Yılmaz Ş. 2019. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisi. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniverstesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Yılmaz V, Varol S, 2015. Hazır yazılımlar ile yapısal eşitlik modellemesi: Amos, Eqs, Lısrel. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (44), 28-44.

Yorgancı AE. 2006. Sınıf öğretmenlerinin kişilerarası öz yeterlik algıları ile örgütsel güven algılarının incelenmesi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi. Kayseri.

Yücel C, Kalaycı GS. 2009. Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.

Zafer Güneş D. 2014. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve kolektif yeterlik algıları ile örgütsel farkındalık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, Bolu.

Zander U, Kogut B. 1995. Knowledge and the Speed of the transfer and ımitation of organizational capabilities: An empirical test. Organization Science 6(1):76-92.

Zayim M. 2010. Investıgatıng the relatıonshıp between prımary and secondary level publıc school teachers' readıness for change and perceıved organızatıonal trust. A Thesıs Submıtted To The Graduate School Of Socıal Scıences Of Mıddle East Technıcal Unıversıty, Master" s Thesis.

Zorlu Yücel P. 2006. Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

7. EKLER

EK-A: Kişisel Bilgi Formu

EK-B: Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği

EK-C: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

EK-D: Örgütsel Güven Ölçeği

EK-E: S.Ü. Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurul Kararı

EK-A: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Akademisyen, Bu araştırma, spor eğitimi veren kurumlarda görev yapan akademisyenlerin, örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelemesi amaçlanmaktadır. Araştırma için ihtiyaç duyulan verileri toplamak üzere, elinizdeki anket formu hazırlanmıştır. Ankete vereceğiniz cevaplar birleştirilerek değerlendirilecek, araştırmanın amacı dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Bu nedenle adınızı soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Anketteki hiçbir sorunun yanıtsız bırakılmamasını önemle rica ederiz. Yardımlarınız ve zaman ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

1. BÖLÜM - KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz : ☐ Erkek ☐ Kadın

2. Görev yaptığınız üniversite : ……..

3. Görev yaptığınız birim:
☐ Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
☐ Spor Bilimleri Fakültesi
☐ Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu
☐ Eğitim Fakültesine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü

4. Görev yaptığınız bölüm: ☐ Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ☐ Spor Yöneticiliği ☐ Antrenörlük Eğitimi ☐ Rekreasyon

5. Yaşınız : ☐ 25 yaş ve altı ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 46-50 ☐ 51 yaş ve üstü

6. Akademik unvanınız : ☐ Profesör ☐ Doçent ☐ Dr. Öğr. Üyesi ☐ Öğretim Görevlisi ☐ Araştırma Görevlisi

7. Mesleki kıdeminiz : ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21-25 yıl ☐ 26 yıl ve üstü

8. Medeni durumunuz : ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Ayrı/Boşanmış/Vefat

9. İdari bir göreviniz (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, yüksekokul müdür yardımcısı, anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı vb.) **var mı?**

☐ Evet ☐ Hayır

EK-B: Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği

BÖLÜM 2- ÖĞRETİM ELEMANININ ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYESİ ANKETİ

Şu anda çalışıyor olduğunuz yükseköğretim kurumunu dikkate alarak aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı tablo üzerinde işaretleyiniz.		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1	Yöneticilerime güvenirim.	1	2	3	4	5
2	Yöneticilerim benim menfaatlerimi gözetirler.	1	2	3	4	5
3	Yöneticilerim beni destekleyici bir tutum sergilerler.	1	2	3	4	5
4	Yöneticilerim bana verdikleri sözleri tutarlar.	1	2	3	4	5
5	İhtiyacım olduğunda yöneticilerimin yardım edeceğini bilirim.	1	2	3	4	5
6	Yöneticilerimle aynı amaç doğrultusunda hareket ediyorum.	1	2	3	4	5
7	Yöneticiler ile rahatlıkla iletişim sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
8	Çalışma arkadaşlarım bana karşı dürüst ve açıktırlar.	1	2	3	4	5
9	Çalışma arkadaşlarımla aramda işbirliğini kolaylaştıran bir güven duygusu vardır.	1	2	3	4	5
10	Çalışma arkadaşlarım her türlü zorlukta bana yardım ederler.	1	2	3	4	5
11	Çalışma arkadaşlarıma güvenirim.	1	2	3	4	5
12	Gündelik hayattaki kişisel konularda da meslektaşlarımdan fikir ve yardım alırım.	1	2	3	4	5
13	Meslektaşlarımla mesai saati dışında da görüşürüm.	1	2	3	4	5
14	Çalıştığım üniversitenin toplumsal fayda üretecek projelerine zaman ve emek ayırırım	1	2	3	4	5
15	Üniversitedeki sosyal etkinliklerin düzenlenmesine katkıda bulunurum.	1	2	3	4	5
16	Çalıştığım üniversitedeki tören, toplantı ve sosyal etkinliklere katılırım.	1	2	3	4	5

EK-C: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

BÖLÜM 3 – ÖĞRETİM ELEMANININ ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMESİ ANKETİ

Şu anda çalışıyor olduğunuz yükseköğretim kurumunu dikkate alarak aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı tablo üzerinde işaretleyiniz.		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1	Diğer üniversitelerle karşılaştırdığımda bu üniversite benim için mükemmelliğin bir örneğidir.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım üniversitenin hedefleri aynı zamanda benim bireysel hedeflerimdir.	1	2	3	4	5
3	Başkalarının çalıştığım üniversite hakkında ne düşündüğünü merak ederim.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım üniversitenin toplumdaki imajı beni iyi bir şekilde temsil ediyor.	1	2	3	4	5
5	Kariyerimin geri kalanına bu üniversitede devam etmeyi isterim.	1	2	3	4	5
6	Kendimi çalıştığım üniversitenin sahibi gibi hissederim.	1	2	3	4	5
7	Biri çalıştığım üniversiteden övgüyle bahsettiğinde bana iltifat edilmiş gibi hissederim.	1	2	3	4	5
8	Medya bir haberle çalıştığım üniversiteyi negatif eleştirse, bu durumdan utanç duyarım.	1	2	3	4	5
9	Başarı ve başarısızlık durumlarında kendimi üniversitenin bir parçası olarak görürüm.	1	2	3	4	5
10	Bu üniversiteyi, çoğu çalışanının aitlik hissettiği büyük bir aile olarak görüyorum.	1	2	3	4	5

EK-D: Örgütsel Güven Ölçeği

BÖLÜM 4 – ÖRGÜTSEL GÜVEN

Şu anda çalışıyor olduğunuz yükseköğretim kurumunu dikkate alarak aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı tablo üzerinde işaretleyiniz.		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1	Yöneticimin işiyle ilgili önemli konularda teknik olarak yeterli olduğuna olan güvenim tamdır.	1	2	3	4	5
2	Yöneticimin işiyle ilgili üzerinde iyi düşünülmüş kararlar alacağına olan güvenim tamdır.	1	2	3	4	5
3	Yöneticimin görevinden ayrılmayacağına olan güvenim tamdır.	1	2	3	4	5
4	Yöneticimin işiyle ilgili olarak makul düzeyde kavrama yeteneğine sahip olduğuna olan güvenim tamdır.	1	2	3	4	5
5	Yöneticimin işini makul bir biçimde yaptığına olan güvenim tamdır.	1	2	3	4	5
6	Yöneticimin herhangi bir konuda söylediklerinin doğruluğuna olan güvenim tamdır.	1	2	3	4	5
7	Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine olan güvenim tamdır.	1	2	3	4	5
8	Yöneticimin işi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneceğine olan güvenim tamdır.	1	2	3	4	5
9	Bu kurumun bana adil davranacağına olan güvenim tamdır.	1	2	3	4	5
10	Bu kurumda yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	1	2	3	4	5
11	Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	1	2	3	4	5
12	Bu kurumda birbirimize güvenme düzeyimiz çok yüksektir.	1	2	3	4	5

8. ÖZGEÇMİŞ

1985 yılında Antalya'nın Serik ilçesinde doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Serik'te tamamladı. 2009 yılında Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği bölümünü kazanarak lisans eğitimine başladı. 2013 yılında S.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimi programına başladı. 2015 yılında S.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda doktora eğitimi programına başladı. 2012-2016 yılları arasıda yaşam koçu olarak çalıştı. 2016 yılında Selçuk Üniversitesi Spor Bilimler Fakültesinde Araştırma Görevlisi olarak göreve başladı, Evli ve üç çocuk babasıdır.