



# Araştırma Görevlilerinin Sosyal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

## The Relationship between Research Assistants' Social Loafing and Organizational Commitment

Zeynep Ersöz<sup>1</sup> , Rüyam Küçüksüleymanoğlu<sup>2</sup> 

<sup>1</sup>Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni, Bursa

<sup>2</sup>Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı, Bursa

### Özet

Örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma çalışma hayatında önemli ve birbirini etkileyen kavramlardır. Performansının azalacağını ve çabasının kaybolacağını, yaptığı işin önemli ve anlamlı olmadığını düşünen işgörenler kalabalıkta saklanmayı tercih eder ve sosyal olarak kaytarırlar. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin tespiti işgörenlerin verimliliği, iş birliğinin sağlanması, kurumlarda rekabet ve başarı açısından gereklidir. Örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma, araştırma görevlilerinin verimliliği, performansı ve iş tatmini gibi iş çıktıları üzerinde önemli etkilere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada, araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi; sosyal kaytarma ve örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amaçlanmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden kesitsel ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmada tamsayım örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Katılımcılar bir fakültede çalışmakta olan 34 araştırma görevlisidir. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgileri Tanıma Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Sosyal Kaytarma Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde Pearson moment çarpım korelasyonu ve Spearman sıra farkları korelasyonu analizleri, bağımsız örneklem *t* testi, tek yönlü varyans analizi ve Kruskal-Wallis analizi tercih edilmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları ve sosyal kaytarma arasındaki ilişki açısından bakıldığında, araştırma görevlilerinin duygusal bağlılık düzeyleri ve sosyal kaytarma davranış düzeyleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Demografik faktörler açısından sosyal kaytarma düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri için gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

**Anahtar sözcükler:** Araştırma görevlisi, örgütsel bağlılık, sosyal kaytarma.

### Abstract

Organizational commitment and social loafing are important and interrelated concepts in working life. Employees who think that their performance will decrease and their effort will be lost, their work is not important and meaningful, prefer to hide in the crowd and socially loaf. It is crucial to reveal the exact nature of this relationship in terms of employee productivity, cooperation, competitiveness and inexhaustibility. Organizational commitment and social loafing are thought to have an important efficiency-, performance- and job satisfaction-related impact on the work outcomes of research assistants. This study aims at determining the relationship between social loafing and organizational commitment of research assistants, and finding out whether the levels of social loafing and organizational commitment differ significantly depending on the type of staff and length of service. The criterion sampling method, one of the purposeful sampling methods, was used for the sampling. The participants are 34 research assistants working in a faculty. Correlational survey model was used to investigate the relationship between the levels of organizational commitment and social loafing of research assistants. Personal Information Recognition Form, Organizational Commitment Scale, and Social Loafing Scale were used as the data collection tools. Pearson's and Spearman's correlation analyses, independent sample *t*-test, one-way analysis of variance and Kruskal-Wallis analysis were used in the analysis of the data. A significant and inverse relationship was found between affective commitment (as a sub-dimension of organizational commitment) and social loafing. No significant difference could be identified between the groups in social loafing and organizational commitment levels in terms of demographic variables.

**Keywords:** Organizational commitment, research assistant, social loafing.

**K**ollektif yapıda kurgulanan üniversiteler iş birliği, iletişim, sevgi, saygı, sorumluluk ve birbirine destek olma kavramları ile süreçlerini yürüten kurumlardır. Araştırma görevlileri üniversitelerin vazgeçilmez elemanlarıdır. Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılığı ve sosyal kaytarma

davranışından uzak durmaları kurumun etkililiği açısından önemlidir. Üniversitelere nitelikli insan kaynağı yetiştirmek için 50/d ve 33/a maddeleri olmak üzere iki kadro türü ortaya çıkmıştır. 33/a maddesine bağlı araştırma görevlilerinin doktora eğitimleri bittiginde üniversitede görevlerine devam etmek-

### İletişim / Correspondence:

Prof. Dr. Rüyam Küçüksüleymanoğlu  
Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim  
Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü,  
Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı, Bursa  
e-posta: ruyamk@uludag.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 12(2), 270-279. © 2022 TÜBA

Geliş tarihi / Received: Şubat / February 13, 2020; Kabul tarihi / Accepted: Mayıs / May 11, 2021

Bu makalenin atıf künyesi / How to cite this article: Ersöz, Z., & Küçüksüleymanoğlu, R. (2022). Araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(2), 270-279.

doi:10.2399/yod.21.689047

Bu çalışma, Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde yürütülen yüksek lisans tezinin verilerinin bir kısmı kullanılarak hazırlanmıştır.

ORCID ID: Z. Ersöz 0000-0001-7327-5927; R. Küçüksüleymanoğlu 0000-0003-3540-2117



tedirler ve kadro endişeleri bulunmamaktadır. Araştırma görevlilerinin tamamı aynı unvana sahip olmasına rağmen, aralarında sahip oldukları kadro türlerine göre maddi ve manevi olanakları açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların, araştırma görevlilerinin çalışma performanslarını doğrudan etkilediğinden bahsetmek mümkündür. Araştırma görevlilerinin yeteneklerinden en üst düzeyde yararlanılabilmeleri için onların motivasyonlarının yüksek tutulması kaçınılmazdır. Motivasyonunu etkileyen etmenleri, araştırma görevlilerinin içinde buldukları durum, istek ve ihtiyaçlarını bilmek, üniversiteler açısından önemlidir.

Sosyal gruplar insan yaşamının temel bir parçasıdır. Nadir durumlar dışında hepimiz birçok farklı sosyal gruba dahil olmaktadır. Gruplarımız bize güvenlik, arkadaşlık, değerler, normlar vb. vermektedir. Birincil aile ve arkadaş gruplarımızın ötesinde, çoğumuz işte ya da okulda var olan birkaç ikincil gruba sahibiz ve içinde bulunduğumuz her grupla birlikte farklı etkiler, avantajlar, dezavantajlar ve sonuçlar görmekteyiz. Bir grupta çalışmanın neticesinde ortaya çıkabilecek olumsuz bir sonuç sosyal kaytarma davranışıdır. Örgütlerde performans ve motivasyon kaybına neden olan, verimliliği düşüren, örgüt amaç ve hedeflerine ulaşmayı erteleyen ve engelleyen sosyal kaytarmasının neden, nasıl ve hangi biçimde ortaya çıktığı araştırmacılar için önemli bir sorun olmuştur. Çalışma ortamlarında sosyal kaytarma davranışının etkilerinin tespit edilmesi ve çözümlerin bulunması gerekmektedir.

Sahip olunan sosyal sermaye ve bilginin en önemli rekabet avantajı olarak kabul edilmesi ile örgütlerin varlığını sürdürdürebilmesi, amaçlarını gerçekleştirebilmeleri ve rakipleri karşısında fark yaratabilmeleri için yönetim sistemlerini gelişen ve değişen çevre şartlarına uydurarak işgörenlerin örgütsel davranışlarını inceleyip geliştirmesi gerekmektedir. İşgörenlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi ve örgütlerine yüksek fayda sağlaması, örgütsel bağlılığını artırmaya yönelik etkinlikler ile gerçekleşmektedir. İşgören ile örgüt arasındaki ilişkiye şekil veren, işgörenin örgütte kalma isteği ile ilgili psikolojik bir durum (Meyer ve Allen, 1997) olan örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine psikolojik açıdan derin duygularla bağlanmayı, bu amaç ve değerleri kendi çıkarlarını üstünde tutmayı, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada hiçbir çıkar beklememeyi ifade etmektedir (Ada, Alver ve Atlı, 2008). Örgütsel bağlılığa sahip işgörenler daha üretken, daha uyumlu, iş tatmini, sorumluluk ve sadakat duygusu yüksek, problem değil çözüm üreten, değişime ve gelişime açık, yenilikçilerdir (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılığı işgörenin örgütten beklediği formal ve normatif beklentilerinin ötesindeki örgütün amaç ve değerlerine yönelik davranışları olarak tanımlayan Meyer ve Allen'in

(1997) örgütsel bağlılık yaklaşımı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutludur.

*Duygusal bağlılık* işgörenin örgüte olan duygusal bağlılığı ve örgütle bütünleşmesidir. Duygusal bağlılığa sahip işgörenlerin örgütte kalma nedeni örgütsel kimlik kazanma, örgüte katılma, örgüt amaç ve değerleriyle bütünleşmedir. Duygusal bağlılık işe ilişkin etmenler ve kişilik özellikleri ile ilgili tutumsal bir olgudur. Güçlü duygusal bağlılığa sahip işgörenler; tüm zamanını örgüt için yararlı ve yaratıcı kullandığından duygusal bağlılık örgütlerde en fazla arzulan bağlılık türü olarak ifade edilebilir (Çöl ve Gül, 2005).

*Devam bağlılığı* tanılanmış rol davranışlarının ötesine geçerek işgörenin, örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). İşgörenin çalıştığı sürece örgüt içinde harcadığı emek, çaba, örgütten elde ettiği maddi olanaklar ne kadar çok olursa örgütten ayrılması da o kadar zorlaşır. İşgören örgütten ayrılmanın kalmadan daha maliyetli olacağını düşünerek örgüt üyeliğini devam ettirir. İşgöreni devam bağlılığına iten, işgörenin çalıştığı örgütteki katkılarının çok olması, ileride daha büyük maddi ve manevi ödül beklentisi, çevre baskısı ve örgütten ayrıldığı takdirde kişisel beklentilerini karşılayacak bir iş bulamama endişesidir.

*Normatif bağlılık* işgörenlerin örgütlerine olan sadakat duygusuna verdikleri önem nedeniyle örgütte çalışmaya devam etme isteklerini ve bunu ahlaki açıdan bir görev olarak görmelerini ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan örgütsel, kişisel ve çevresel etmenler vardır. Kişisel etmenler yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, medeni durum iken; örgütsel etmenler rol çatışması, rol belirsizliği, örgüt kültürü, ilerleme imkânı, ücret, işin niteliği ve iletişimidir. Çevresel etmenler ise farklı iş imkânları ve profesyonelliktir (Bayram, 2005; Çavuş Dalakçı, 2019; Çöl ve Gül, 2005; Güçlü, 2003; Seyhan, 2014; Yücel ve Çetinkaya, 2016). Açıkça belirtilmese de sosyal etkileşim, rol çatışması, ast-üst ilişkisi gibi örgütsel etmenler içerisinde dolaylı olarak değinilen, örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer örgütsel olgu da sosyal kaytarmadır.

Sosyal kaytarma, işgörenlerin bir grup içerisinde tek başlarına çalışırken gösterdikleri çabaya kıyasla daha az çaba gösterme eğilimi olarak ifade edilebilir (İlgın, 2013). İşgörenin tek başına iken olan çalışma isteğinin grup içerisinde değişmesi (Liden, Wayne, Jaworski ve Mathan, 2004), işgörenin grup içerisinde motivasyon ve çalışma isteğinin düşmesi (Hoigaard vd., 2010), işgörenin çabasının kalabalıkta kaybolacağını, çıktığı etkilemeyeceğini düşünerek daha az çalışması (Weiten, a 2013), gruptakilerin bazıları emek verirken bazılarının emek vermeden, çaba göstermeden sonuca ortak olma

düşüncesi de (Harcum ve Badura, 1990) işgörende sosyal kaytarma davranışına sebep olabilmektedir.

Sosyal kaytarma davranışının bireysel ve grup düzeyinde görevlerin birbirine bağımlı olması, görev görünürlüğü, görevin önemi, anlamlılığı ve işgörenselle katılımın eşsizliği, kişilik özellikleri, kültür ve cinsiyet farklılıkları, göreve bağlanma, grup kaynaşması, grup büyüklüğü ve iş arkadaşlarının kaytarıldığına dair algı gibi öncülleri bulunmaktadır. Grubu oluşturan işgörendenlerin çalışma esnasında çalışma arkadaşları ile etkileşimi fazla ise işgören sosyal kaytarma davranışı sergileyecektir (Liden vd., 2004). Kidwell ve Bennett (1993) tarafından ortaya atılan görev görünürlüğü; kişinin göstermiş olduğu çabadan, yöneticinin ne kadar farkında olduğuna inanma derecesidir. Kişiler tek başına yaptıkları çalışmalarda kendi çabasının ve sonuçtaki katkısının daha kolay fark edilebilir olduğunu düşünerek çalışırsa görev görünürlüğü yüksektir. Performansının azalacağını ve çabasının kaybolacağını, yaptığı işin önemli ve anlamlı olmadığını düşünen işgörendenler kalabalıkta saklanmayı tercih eder ve sosyal olarak kaytarırlar. Öte yandan, iş arkadaşlarının kendisinden daha az çaba göstererek kaytarıldığını düşünen işgörendenler adaletsizlik, eşitsizlik olduğunu fark ederek sosyal kaytarma davranışı sergileyebilirler (Comer, 1995; Şeşen ve Kahraman, 2014).

İşgörenin ait olduğunu düşündüğü ve özdeşleştiği gruplarda yüksek düzeyde örgütsel bağlanma gözlemlenir. Bu gruptaki işgörendenler grubun hedeflerini kendileri için anlamlı ve değerli gördüklerinden ekstra çaba harcar, bu hedeflerini kimi zaman kendi çıkarlarından daha üstün tutarak çalışmaya devam ederler (Özek, 2014). Örgütsel bağlanma düzeyinin yüksek olduğu gruplarda görev görünürlüğü düşük olsa dahi grubun kendi içindeki bütünlüğü ve grubu hüsrana uğratmama düşüncesi ile işgörendenlerin sosyal kaytarma davranışında bulunma eğilimi düşüktür (George, 1992).

Öğretim üyesi ve araştırma görevlilerini merkeze alarak bilimsel, akademik ve toplumsal kalkınmayı amaçlayan üniversitelerde, uzman bilgisine sahip yetenekli araştırma görevlilerinin çalıştıkları örgüte bağlı kalmaları ve örgüt adına değer üretmeleri oldukça önemlidir. Eğitim öğretim, araştırma ve topluma hizmet faaliyetlerinin yapılmasında hazır bulunmak, bunların gerçekleştirilmesine yardımcı olmak, mezuniyet töreni ve uyum programı ile ilgili verilen görevleri yapmak, ders ve sınav programlarını hazırlamak, öğrenci danışmanlık hizmetlerinde öğretim üyelerine yardımcı olmak, kendi kariyeri için bilimsel araştırma ve faaliyetlerde bulunmak, yayınlar yapmak, enstitü, bölüm ve dekanlıkta yapılacak her türlü akademik ve idari faaliyetlerde yöneticilere destek olmak, toplantılara katılmak gibi birçok görevi yerine getirmek durumunda olan araştırma görevlilerinin hem kendi bölümündeki diğer araştırma görevlileri ile

hem fakültedeki öğretim üyeleri ve idari personel ile iş birliği ve uyum içerisinde çalışması beklenir.

### Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi; sosyal kaytarma ve örgütsel bağlılık düzeylerinin kadro türü ve hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

- Araştırma görevlilerin sosyal kaytarma düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılığın alt etmenleri olan, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ile sosyal kaytarma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma düzeyleri demografik göstergeler itibarıyla anlamlı farklılık göstermekte midir?

### Yöntem

#### Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmada iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ve bu ilişkinin ne ölçüde ve hangi yönde değiştiğinin belirlenmesinde kullanılan nicel araştırma yöntemlerinden (Can, 2018) kesitsel ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmada aşağıdaki yokluk hipotezleri çalışma öncesinde belirlenmiştir.

- **H<sub>1</sub>** Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılığı ile iş arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeyleri arasında bir ilişki yoktur.
- Araştırma görevlilerinin; (a) **H<sub>2</sub>** duygusal bağlılık düzeyleri, (b) **H<sub>3</sub>** devam bağlılığı düzeyleri, (c) **H<sub>4</sub>** normatif bağlılık düzeyleri ile sosyal kaytarma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- Araştırma görevlilerinin örgütsel düzeyleri; (a) **H<sub>5</sub>** kadro türü, (b) **H<sub>6</sub>** cinsiyet, (c) **H<sub>7</sub>** hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma düzeyleri; (a) **H<sub>8</sub>** kadro türü, (b) **H<sub>9</sub>** cinsiyet, (c) **H<sub>10</sub>** hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Fakültede 2018–2019 eğitim-öğretim yılında görev yapan 35 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Çalışmada tamsayım tekniği kullanılmış, belirlenen ölçüt ve koşullara uyan 34 araştırma görevlisi tespit edilmiş, çalışma grubunun tamamı

na ulaşılmış ve ölçekler uygulanmıştır. Kesitsel ilişkisel tarama araştırmalarında örneklem sayısının en az 30 olarak belirlenmesi gerekmektedir (Creswell ve Creswell, 2017).

Çalışma grubunda yer alan araştırma görevlilerinin 21'i (%62) 33/a kadrosunda; 13'ü (%38) 50/d kadrosundadır. Katılımcıların 13'ünün 6–9 yıl (%38), 8'nin 10 yıl ve üzeri (%23), 8'inin 4–5 yıl ve 5'inin 1–3 yıl hizmet süresi bulunmaktadır.

### Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgileri Tanıma Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Sosyal Kaytarma Ölçeği kullanılmıştır. Veriler Google Dokümanlar ile oluşturulmuş form aracılığı ile çevrimiçi olarak toplanmıştır.

**Kişisel Bilgileri Tanıma Formu:** Katılımcılardan bağlı olduğu kadro türü ve hizmet süresi bilgileri alınmıştır.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, 18 maddeden oluşan, 3 alt boyutlu ve katılımcıların 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında puanlandığı Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin ilk 6 maddesi duygusal bağlılık, 7–12. arası olan maddeler devam bağlılığı ve son 6 madde ise normatif bağlılık düzeylerini ölçmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için yapılan analizde örgütsel bağlılık için ( $\alpha=0.93$ ), duygusal bağlılık için ( $\alpha=0.88$ ), devam bağlılığı için ( $\alpha=0.84$ ), normatif bağlılık için ( $\alpha=0.85$ ) hesaplanmıştır.

**Sosyal Kaytarma Ölçeği:** Liden ve diğerleri (2004) tarafından geliştirilen, Ilgın (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, 13 maddeden oluşan, katılımcıların soruları 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında puanlandığı Likert tipi bir ölçektir. Elde edilen puanların yüksekliği, sosyal kaytarmanın ne kadar yüksek olduğunun göstergesi olarak belirlenmiştir.

Veri toplama araçlarının uygulanması için gerekli olan Etik Kurul Kararı, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan, 29 Haziran 2018 tarihinde, 2018-06 sayılı kararla alınmıştır.

### Veri Analizi

Hipotezlerin test edilmesi için toplanan veriler dijital ortama aktarılmış, Microsoft Excel programı ile düzenlenmiştir. Düzenlenen veriler SPSS 25.0 programı ile analiz edilmiştir. Örnekleme yer alan araştırma görevlilerinden toplanan demografik bilgilerin betimsel analizi yapılarak yüzde (%) ve frekansları ( $f$ ) hesaplanmıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve alt boyutları olan devam, duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri ve sosyal kaytarma düzeylerine ait aritmetik ortalamaları ( $\bar{x}$ ), toplam puanlar, standart sapmaları ( $SS$ ) ölçeklerin hazırlanış şekilleri dikkate alınarak hesaplanmıştır.

Verilerin normal dağılıma uyup uymadığının sınanmasında örneklem sayısının 30'un üzerinde olması sebebiyle Kolmogorov-Smirnov testi tercih edilmiştir (Can, 2018). Birinci ve ikinci araştırma sorusuna cevap teşkil eden, araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılacak analiz öncesi yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda  $p<0.05$  değeri; çarpıklık ve basıklık değerleri; histogram grafiği, P&P ve Q&Q grafiklerinde yer alan değerler dikkate alınarak örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve sosyal kaytarma düzeylerine ait verilerin normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olması sebebiyle Pearson moment çarpım korelasyonu analizi tercih edilmiştir. Duygusal bağlılığa ait olan verilerin ise normal dağılıma uygun olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla duygusal bağlılığın kullanıldığı analizlerde Spearman sıra farkları korelasyon analizi tercih edilmiştir (Can, 2018) (■ Tablo 1).

■ **Tablo 1.** Belirlenen hipotezler, analizler ve temel sonuçlar.

H <sub>0</sub> Hipotezleri	Analiz türü	Kabul edilme durumu
(H <sub>1</sub> ) Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılığı ile sosyal kaytarma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	(H <sub>1</sub> ) Pearson moment çarpım korelasyonu analizi	H <sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir.
Araştırma görevlilerinin (H <sub>2</sub> ) duygusal, (H <sub>3</sub> ) devam, (H <sub>4</sub> ) normatif bağlılık düzeyleri ile sosyal kaytarma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	(H <sub>2</sub> ) Spearman sıra farkları korelasyon analizi, (H <sub>3</sub> ) Pearson moment çarpım korelasyonu analizi, (H <sub>4</sub> ) Pearson moment çarpım korelasyonu analizi	H <sub>2</sub> hipotezi reddedilmiş, H <sub>3</sub> ve H <sub>4</sub> yokluk hipotezleri kabul edilmiştir.
Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri; (H <sub>5</sub> ) kadro türü, (H <sub>6</sub> ) cinsiyet, (H <sub>7</sub> ) hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.	(H <sub>5</sub> ) bağımsız örneklem $t$ testi, (H <sub>6</sub> ) bağımsız örneklem $t$ testi, (H <sub>7</sub> ) tek yönlü varyans analizi	H <sub>5</sub> , H <sub>6</sub> , H <sub>7</sub> hipotezi kabul edilmiştir.
Araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma düzeyleri; (H <sub>8</sub> ) kadro türü, (H <sub>9</sub> ) cinsiyet, (H <sub>10</sub> ) hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.	(H <sub>8</sub> ) Bağımsız örneklem $t$ testi, (H <sub>9</sub> ) bağımsız örneklem $t$ testi, (H <sub>10</sub> ) Kruskal-Wallis analizi	H <sub>8</sub> , H <sub>9</sub> , H <sub>10</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 2.** Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma düzeyleri.

	<i>n</i>	Min.	Max.	$\bar{x}$	SS	Varyans
Duygusal bağlılık	34	1.00	5.00	2.94	1.11	1.23
Devam bağlılığı	34	1.33	5.00	2.94	.99	.978
Normatif bağlılığı	34	1.00	4.33	2.31	.96	.93
Örgütsel bağlılık	34	1.39	4.78	2.73	.89	.80
Sosyal kaytarma	34	1.15	4.77	3.12	1.03	1.05

## Bulgular

Verilerin normal dağılıma uyup uymadığının sınanmasında örneklem sayısının 30'un üzerinde olması sebebiyle Kolmogorov-Smirnov testi tercih edilmiş (Can, 2018); test sonucunda  $p < 0.05$  değeri; çarpıklık ve basıklık değerleri, histogram grafiği, P&P ve Q&Q grafiklerinde yer alan değerler dikkate alınarak örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve sosyal kaytarma düzeylerine ait verilerin normal dağılıma sahip olduğu saptanmıştır. Veriler normal dağılıma sahip olduğundan Pearson moment çarpım korelasyonu analizi uygulanmıştır. Duygusal bağlılığa ait olan veriler normal dağılıma uygun olmadığından analizlerde Spearman sıra farkları korelasyonu analizi tercih edilmiştir (Can, 2018). Hizmet süresinin örgütsel bağlılık üzerindeki farklılığının incelenmesinde tek yönlü varyans analizi; hizmet süresinin sosyal kaytarma düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesinde Kruskal-Wallis analizi yapılmış, sonuçların yorumlanmasında 0.05 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

Araştırma görevlilerinin, yayılım ve merkezi eğilim ölçüleri hesaplanması için yapılan analizde, örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir ( $\bar{x}=2.73$ ). Araştırma görevlilerinin orta düzeyde duygusal bağlılık ( $\bar{x}=2.94$ ) ve devam bağlılığı ( $\bar{x}=2.94$ ), düşük düzeyde normatif bağlılık ( $\bar{x}=2.30$ ) sergiledikleri saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma düzeylerinin ise ( $\bar{x}=3.12$ ) orta düzeyde olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Pearson moment çarpım korelasyonu analizinin sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve sosyal kaytarma düzeyleri arasında zayıf, ters yönde ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=-0.255$ ,  $p=0.146$ )

**Tablo 3.** Örgütsel bağlılık düzeyleri ve sosyal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişki.

Örgütsel bağlılık		
Sosyal kaytarma	Korelasyon katsayısı	-.255
	$\rho$	.146

(Tablo 3). Araştırma görevlilerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ile sosyal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için yapılan analiz sonuçları Tablo 4'te paylaşılmıştır.

Araştırma görevlilerin duygusal bağlılık düzeyleri ve sosyal kaytarma düzeyleri arasında zayıf, ters yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir ( $r=-.390$ ,  $p=.023$ ). Devam bağlılık düzeyleri ve sosyal kaytarma düzeyleri arasında zayıf, ters yönde ve anlamlı olmayan bir ilişki ( $r=-.116$ ,  $p=.513$ ); normatif bağlılık düzeyleri ile sosyal kaytarma düzeyleri arasında zayıf, ters yönde ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $r=-.103$ ,  $p=.564$ ).

Kadro türü değişkenine göre hem 33/a kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerinin ( $\bar{x}=2.65$ ) hem de 50/d kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerinin ( $\bar{x}=2.84$ ) orta düzeyde örgütsel bağlılık düzeylerinin olduğu saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin [ $t_{(32)}=-.769$ ,  $p>0.05$ ], devam bağlılık düzeylerinin [ $t_{(32)}=-1.297$ ,  $p>0.05$ ] ve normatif bağlılık düzeylerinin [ $t_{(32)}=-.547$ ,  $p>0.05$ ] bağlı oldukları kadro türüne göre farklılaşmadığı saptanmıştır [ $t_{(32)}=-.588$ ,  $p>0.05$ ]. Ancak 50/d kadrosunda bulunan araştırma görevlileri-

**Tablo 4.** Örgütsel bağlılığın alt boyutları ve sosyal kaytarma arasındaki ilişki.

		Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık
Sosyal Kaytarma	Korelasyon katsayısı	-.390	-.116	-.103
	$\rho$	.023*	.513	.564
	<i>n</i>	34	34	34

\* $p < 0.05$ .

■ **Tablo 5.** Örgütsel bağlılık türleri ve kadro türü ilişkisi.

	Kadro türü	n	%	S	sd	T	p	Ort. arası fark
Duygusal bağlılık	33/a	21	2.82	1.06	32	-.76	.33	.30
	50/d	13	3.12	1.20				
Devam bağlılık	33/a	21	2.76	.94	32	-1.29	.84	.45
	50/d	13	3.21	1.03				
Normatif bağlılık	33/a	21	2.38	1.02	32	.54	.15	-.19
	50/d	13	2.19	.88				
Örgütsel bağlılık	33/a	21	2.65	.86	32	-.58	.56	32
	50/d	13	2.84	.96				

nin duygusal ve devam bağlılığı, 33/a kadrosunda bulunanların ise normatif bağlılığı daha yüksek bulunmuştur (■ Tablo 5).

Araştırma görevlilerinin duygusal bağlılık [ $F_{(3-30)}=1.04$ ,  $p>0.05$ ], devam bağlılığı [ $F_{(3-30)}=0.90$ ,  $p>0.05$ ] ve normatif bağlılık düzeylerinin [ $F_{(3-30)}=0.81$ ,  $p>0.05$ ] hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Ancak tüm alt boyutlarda 10 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olanlar daha yüksek bağlılık göstermektedirler (■ Tablo 6).

Kadro türü değişkenine göre hem 33/a ( $\bar{X}=3.09$ ) hem de 50/d kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerinin ( $\bar{X}=3.14$ ) orta düzeyde sosyal kaytarma düzeylerinin olduğu tespit edil-

miştir. Araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma düzeylerinin [ $t_{(32)}=-.133$ ,  $p>0.05$ ] bağlı oldukları kadro türüne göre farklılaşma göstermediği saptanmıştır (■ Tablo 7).

Araştırma görevlilerinin hizmet sürelerine göre, sosyal kaytarma düzeyleri arasındaki farkın incelenmesi için yapılan Kruskal-Wallis analizinin sonucuna göre; en fazla sosyal kaytarma düzeyine sahip olan grup  $\bar{X}=3.76$  ortalama ile 4–5 yıl hizmet süresi bulunan araştırma görevlileri, en düşük sosyal kaytarma düzeyine sahip olan grup ise  $\bar{X}=2.58$  ortalama ile 10 yıl ve üzeri hizmet süresi bulunan araştırma görevlileri olarak tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre dört grubun da sosyal kaytar-

■ **Tablo 6.** Hizmet süresi ve örgütsel bağlılık ilişkisi.

	Gruplar	n	%	Kareler toplamı	Kareler ortalaması	sd	F	p
Örgütsel bağlılık	1–3 yıl	5	2.75	Gruplar arası (2.21), Grup içi (24.19)	Gruplar arası (0.74), Grup içi (0.80)	3	0.91	0.44
	4–5 yıl	8	2.63					
	6–9 yıl	13	2.51					
	10 yıl üzeri	8	3.16					
	<b>Toplam</b>	34	2.73					
Duygusal bağlılık	1–3 yıl	5	3.06	Gruplar arası (3.82), Grup içi (36.7)	Gruplar arası (1.27), Grup içi (1.22)	Gruplar arası (3), Grup içi (30)	1.04	0.38
	4–5 yıl	8	2.72					
	6–9 yıl	13	2.67					
	10 yıl üzeri	8	3.50					
	<b>Toplam</b>	34	2.94					
Devam bağlılığı	1–3 yıl	5	3.23	Gruplar arası (2.67), Grup içi (29.5)	Gruplar arası (0.89), Grup içi (0.98)	Gruplar arası (3), Grup içi (30)	0.90	0.45
	4–5 yıl	8	2.68					
	6–9 yıl	13	2.74					
	10 yıl üzeri	8	3.33					
	<b>Toplam</b>	34	2.94					
Normatif bağlılık	1–3 yıl	5	1.96	Gruplar arası (2.32), Grup içi (28.5)	Gruplar arası (0.77), Grup içi (0.95)	Gruplar arası (3), Grup içi (30)	0.81	0.49
	4–5 yıl	8	2.47					
	6–9 yıl	13	2.11					
	10 yıl üzeri	8	2.66					
	<b>Toplam</b>	34	2.30					

**Tablo 7.** Kadro türü ve sosyal kaytarma bağımsız örneklem t testi sonuçları.

Gruplar	n	%	S	sd	t	p
33/a	21	3.0989	1.04828	32	-.133	.895
50/d	13	3.1479	1.03368			

ma düzeyleri arasında [ $\chi^2_{(3)}=4.79, p>0.05$ ] anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir (Tablo 8).

### Tartışma ve Öneriler

Çalışmada duygusal bağlılık ve sosyal kaytarma arasındaki ilişki için kurulan H<sub>1</sub> hipotezi reddedilmiştir. Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılık düzeyleri orta, normatif bağlılık düzeyleri ise düşük seviyede çıkmıştır. Bu sonuç Tekin ve Birincioğlu'nun (2017) yaptıkları çalışmada elde edilen devam bağlılığı ve duygusal bağlılık düzeyleriyle benzerlik göstermekte iken normatif bağlılık düzeyi ile çelişmektedir. Araştırma görevlilerinin devam ve duygusal bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olması, bağlı oldukları üniversiteyi sevdiklerini, amaç ve değerlerini kabul ettiklerini ve ılımlı düzeyde örgüt ile özdeşleştiklerini göstermektedir. Aynı zamanda üniversitede çalışmanın getirdiği kazanımları kaybetmek istemeyen veya işsizlikten çekinen araştırma görevlilerinin örgüte orta düzeyde bağlandıkları söylenebilir. Öte yandan araştırma görevlilerin normatif bağlılık düzeylerinin düşük olması, çalışmaya ahlaki ya da vicdani olarak bir zorunluluk hissetmemeleri başka bir deyişle kurumlarına karşı kendilerini borçlu hissetmemeleri ile açıklanabilir. Bu bulgu Balay'ın (2000) işgörenlerin örgütlerine karşı olan bağlılıkları, kendi kişisel özelliklerine, inanç ve ahlaki sistemlerine terk edilmiştir görüşü ile uyumludur. Araştırma görevliliği mesleğinin asıl amacıyla örtüşmeyen görevlerin idare tarafından verilmesi, öte taraftan yüksek lisans ya da doktora sonrası yasal gerekçelerden işsiz kalma endişesi, kendi görev ve sorumlulukları haricinde birçok akademik ve idari işte görevlendirilmeleri normatif bağlılığı düşüren etkenler olarak kabul edilebilir.

50/d kadrosunda yer alan araştırma görevlilerinin duygusal bağlılık düzeyleri önemli ölçüde daha yüksektir. Bu sonuç Te-

kin ve Birincioğlu'nun (2017) araştırma görevlileri üzerinde yaptığı çalışma ile örtüşmemektedir. 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin çalıştığı kurumdan ayrılacağını bildiği halde örgüte olan duygusal bağlanmayı yıllardır içinde bulunduğu kuruma verilen emek, örgüt ile özdeşleşme, kişisel özellikler ile açıklanabilir. Kadro belirsizliği araştırma görevlilerinin en önemli sorunlarından biridir. 50/d ve 33/a kadrosunda yer alan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ortalamaları arasındaki en büyük fark devam bağlılığı alt boyutunda çıkmıştır. 50/d kadrosunda yer alan araştırma görevlilerinin 33/a kadrosunda yer alan araştırma görevlilerinden 0.45 daha yüksek devam bağlılığına sahip olması, 50/d maddesinde görev yapan araştırma görevlilerinin üniversiteden kadro beklentisinde olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir. Ayrıca, 50/d kadrosunda yer alan araştırma görevlilerinin işsiz kalma endişesi, maddi ve manevi kaygılar hatta çevre baskıları nedeniyle 33/a kadrosundakilere göre daha yüksek devam bağlılığı yaşadıkları söylenebilir. Öyle ki, 50/d kadrosunun geçici bir kadro olduğu düşünüldüğünde eğitim sonrasında kadronun kesilme ihtimali söz konusudur. Bu da henüz mesleğinin başında olan ve doktor unvanını almış olan bir akademisyenin işsiz kalmasına sebep olmaktadır. 50/d kadrolarındaki araştırma görevlileri enstitü ve fakülte ikilemi içerisinde kalırken, 33/a kadrosunda bulunan bir araştırma görevlisinin fakülte kadrosunda olması sebebiyle enstitü ile herhangi bir ilişkisinin olmaması da devam bağlılığı açısından bir fark ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Çünkü 50/d kadrosundaki bir araştırma görevlisine kadrosunun bulunduğu enstitü tarafından belirli bir görev verilir iken aynı zamanda fakülte tarafından da başka bir görev verilebilmektedir. Fakat enstitü ile ilişkisi olmayan kadrolarda enstitü, fakülte kadrosundaki bir araştırma görevlisine herhangi bir iş yükü vermektedir. Bu durum da birbirlerine göre farklı şartlar sunan

**Tablo 8.** Hizmet süresi ve sosyal kaytarma Kruskal-Wallis testi sonuçları.

Gruplar	n	%	Sıra ortalaması	sd	$\chi^2$	p
1-3 yıl	5	2.80	14.90	3	4.79	.188
4-5 yıl	8	3.76	23.44			
6-9 yıl	13	3.16	17.58			
10 yıl üzeri	8	2.58	13.06			



50/d ile 33/a kadrolarında çalışanların kurumlarına olan normatif bağlılıklarını etkileyebilmektedir.

Bulgulara göre hizmet süresinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve sosyal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Bu Doğan, Bozkurt ve Demir (2012) ve Özek'in (2014) yaptıkları çalışmalarla örtüşmektedir. Bu çalışmada anlamlı bir farklılık tespit edilmemesine karşın literatürdeki bazı çalışmalar araştırma görevlilerinin hizmet sürelerinin örgütsel bağlılığı etkilediği yönündedir. Çalışmanın sonuçları Çöl ve Gül'ün (2005) yaptığı çalışmanın sonuçlarıyla çelişmekte olup, hizmet süresinin duygusal ve normatif bağlılığı azaltan bir etken olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Ayrıca Tekin ve Birincioğlu'nun (2017) yaptığı çalışmanın sonuçlarıyla da çelişmekte olup araştırma görevlilerinin buldukları lisansüstü aşama, örgütsel bağlılığın tüm boyutlarını anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Mesleğin ilk yıllarında düşük düzeyde olan bağlılık, araştırma görevlilerinin eğitim düzeyi arttıkça ve meslekte ilerledikçe değişiklik göstermektedir. Mesleğin ilk yıllarında yer alan araştırma görevlilerine daha fazla görev verilmesi, kurumda adaletli bir görev dağılımının olmadığını göstermesi bakımından duygusal bağlılığını azaltmaktadır. Görev dağılımının adaletli olması, her çalışanın görevinin net olması, mesleğin ilk yıllarında yer alan araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma davranışına yönelmelerinin önüne geçebilir. Grup üyeleri eğer grubun hedeflerini anlamlı ve değerli görüyorsa göreve bağlanma düzeyleri yüksek olacaktır. Mesleğe yeni başlayan araştırma görevlilerine kurumun tanıtılması, üniversitelerin vizyon ve misyonu hakkında, bilimin önemine ve araştırma yapanın önemine dair bilgilendirici seminerler yapılması bağlı oldukları üniversitenin önemini anlamasını ve dolayısıyla göreve bağlılıklarının artmasını sağlayabilir. Hizmet süresi araştırma görevlilerinin yüksek lisans ve doktora eğitimini azami sürede tamamlamaları, uzatmamaları yönünde de önem taşır. Hizmet süresi bağlamında bir limitin belirlenmesi, azami sürelerin kanun çerçevesinde uygulanması ile sosyal kaytarma ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değişkenlik göstermesinin önüne geçebilir. Göreve henüz başlamış olan araştırma görevlilerinin bağlılık düzeyleri, doktorasını bitirmeye yakın ve kadro atanma durumuyla karşı karşıya olan araştırma görevlilerinden daha yüksektir. Doktora düzeyindeki bir araştırma görevlisi akademik anlamda daha bilgili ve daha donanımlıdır. Mesleğe yeni giren araştırma görevlileri ise acemidir ve grup aktivitelerinde, toplantılarda kendilerinden daha fazla hizmet süresine sahip araştırma görevlilerine göre daha az aktif olmaktadır. Yapılacak olan idari işlerde daha bilgili olan araştırma görevlilerinin bu işleri göreve yani başlayan acemi olan iş arkadaşlarının üzerine yıkması, sosyal kaytarma davranışlarını artıran bir etken olarak yorumlanabilir. Literatürde kıdem değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğuna dair çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda çalışılan

süre arttıkça kazancın ve kıdem arttığı, bu durumun örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğine dair sonuçlar araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir (Balay, 2000; Yalçın ve İplik, 2005).

Çalışma bulguları araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Araştırma görevlileri arasında paylaşılan görevlerin birbirine bağımlı olması, performansın tam olarak fark edilmemesi veya görmezden gelinmesi ve değerlendirilmemesi sosyal kaytarma davranışının nedenleri olarak gösterilebilir. Bu bulgu araştırma görevlilerinin ürettikleri fikirlerin kalabalıkta kaybolacağına inanması, çalışmalarında gevşemeye ve daha az gayret göstermelerine neden olmakta ve onları sosyal kaytarma davranışına sürüklemektedir sonucuna ulaşan Tutar'ın (2016), aynı ölçek kullanılarak yapılan, Çakır'ın (2018) ve İlgin'in (2010) sonuçlarıyla örtüşürken, Şeşen ve Kahraman'ın (2014) öğretmenlerle yaptığı çalışmasının sonuçlarıyla çelişmektedir. Araştırma görevlileri arasında sosyal kaytarmanın azaltılmasının yolu görev dağılımlarında, eğitim öğretim faaliyetlerinin düzenlenmesinde adaletli, net ve liyakat esaslarına uygun bir dağıtım planının yapılmasıdır. Araştırma görevlileri katkılarının başkaları tarafından değerlendirilebileceğine inanırlarsa sosyal kaytarma davranışları azalabilir diye düşünülmektedir.

Araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında zayıf, ters yönde ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu sonucu, Şeşen ve Kahraman'ın (2014) ve Şen, Tozlu, Ateşoğlu ve Şahin'in (2016) yaptıkları çalışmalar ile örtüşmektedir. Araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma düzeyleri arttıkça, duygusal bağlılıkları azalmaktadır. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları birimde sosyal kaytarma davranışlarının kontrol altında tutulmaması, sosyal kaytarma davranışlarının azaltılması yönünde politikalar izlenmemesi, duygusal bağlılıklarını azaltıyor olabilir. Araştırma görevlilerinin asıl işleri olan araştırma-yı değil, birtakım angarya olarak nitelenebilecek işleri yapıyor olmaları kuruma olan bağlılıklarını düşüren bir etken olabilir.

Araştırma görevlilerinin, sosyal kaytarma düzeylerinin kadro türüne göre farklılaşmamasının bir sonucu, gerek 33/a gerek 50/d kadro türünün grup çalışmalarında kendilerinin kadro türünü bahane ederek herhangi bir şekilde saklanma ve kaytarma davranışı sergilemedikleri söylenebilir. 33/a kadrosuna ait olanların herhangi bir işsizlik endişesi olmadığı için sosyal kaytarma davranışı sergilememelerini gerektirebilir; fakat bu noktada 50/d'li işgörenlerin gelecekle ilgili belirsizliği, kadro verilmemesi endişesi ile kuruma olan gönül kırgınlığı, şimdiye kadar kuruma verilen emeğin dikkate alınmaması gibi sebepleri aslında sosyal kaytarma davranışı sergilemelerini gerekçelendirebilir. Fakat bütün bunlara rağmen örgüt içinde daha az sosyal kaytarma davranışı ile işgörenselleşen çabanın sergilenmesi örgüt içerisindeki görev görünürlüğü ve değerlendirilme ile açıklanabilir.



Araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversiteye bağlı olmaları dolayısıyla ortaya çıkan iş tatmini eğitim-öğretim etkinliklerinin kalitesini artıracak, bu da üniversite başarısına olumlu katkılar sağlayacaktır. Üniversiteye karşı tutum ve davranışlarının üniversite başarısını önemli ölçüde etkilediği örgütsel bağlılık algısına sahip araştırma görevlileri, üniversitenin bir üyesi olmaktan mutluluk ve gurur duymakta ve üniversite amaç ve değerleriyle bütünleşmektedir.

Üniversitelerin mevcut kalitesinin korunması, eğitim kalitesinin artırılması, beyin göçünün engellenmesi için örgütsel bağlılığı negatif yönde etkileyen sosyal kaytarma gibi davranışların engellenmesi ve sosyal kaytarmaya neden olan etmenlerin incelenmesine yönelik çalışmaların artırılması gerekmektedir. Araştırma görevlilerinin kurumsal bağlılığını artırmak için kadro ilanlarının şeffaf ve adil bir şekilde düzenlenip, liyakatın esas alınması, katkılarının daha görünür olmasını sağlayacak bir ödüllendirme sisteminin kurulması, performanslarını tanımlanabilir ve/veya ölçülebilir hale getirecek bir yönetim stratejisinin geliştirilmesi, anabilim dalı, bölüm başkanlığı, dekanlık ve enstitü yönetimlerinin performans değerlendirilmesi ile araştırma görevlilerine performanslarıyla ilgili geribildirim vererek onların yeterli ve doğru bilgiye sahip olmalarının sağlanması önerilmektedir.

Sosyal kaytarmayı azaltmak ve önlemek için uygun eğitim ve geliştirme programları kullanılması, araştırma görevlilerinin yaptıkları işleri daha görünür ve anlamlı hale getirmek için kurum içi iletişim kanallarının motive edici bir şekilde çalıştırılması, iş bölümü yapılırken iş yeterliliğinin yanı sıra kişilik yapılarının da göz önünde bulundurulması oldukça önemli görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma ile ilgili geleceğe yönelik araştırmalarda cevap aranan sorular farklı değişkenler (grup büyüklüğü, grup kaynaşması) dikkate alınarak tekrarlanabilir, daha geniş örnekleme çalışmanın tekrar edilmesi sağlanabilir. Özellikle sosyal kaytarmaya neden olabilecek durumların ortaya çıkarılmasına yönelik nicel ve nitel çalışmalar yapılabilir.

**Yazar Katkıları / Author Contributions:** Her iki yazar da bu çalışmanın her aşamasında ortak katkı sunmuştur. / *Both authors commonly participated in all steps of this work.*

**Fon Desteği / Funding:** Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / *This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

**Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards:** Bu çalışma için gerekli olan Etik Kurul Kararı, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan, 28 Haziran 2018 tarihinde, 2018-06 sayılı kararlarla alınmıştır. Yazarlar bu makalede araştırma ve yayın etiğine bağlı kaldığını, Kişisel Verilerin

Korunması Kanunu'na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını belirtmiştir. / *This study was approved by the Ethical Committee of Educational Studies of Bursa Uludağ University (Date: June 28, 2018; No: 2018-06). The authors stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.*

## Kaynaklar

- Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 487-518.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Can, A. (2018). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Comer, D. R. (1995). A model of social loafing in real work groups. *Human Relations*, 48(6), 647-667.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çakır, S. (2018). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranış düzeyleri. *Journal of International Social Research*, 11, 555-570.
- Çavuş Dalakçı, S. (2019). *Örgütsel bağlılığı etkileyen etmenlerin değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkiye'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1788-1800.
- Doğan, A., Bozkurt, S., & Demir, R. (2012). Sosyal kaytarma davranışı ile algılanan görev görünürlüğü arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(24), 53-80.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191-202.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Harcum, E. R., & Badura, L. L. (1990). Social loafing as response to an appraisal of appropriate effort. *The Journal of Psychology*, 124(6), 629-637.
- Hoigaard, R., Fuglestad, S., Peters, D. M., Cuyper, B. D., Backer, M. D., & Boen, F. (2010). Role satisfaction mediates the relation between role ambiguity and social loafing among elite women handball players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22(4), 408-419.
- Ilgın, B. (2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda ve sosyal kaytarma ile ilişkisinde, dınyusal zekâ ve lider üye etkileşiminin rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ilgın, B. (2013). Toplumsal bir hastalık: Sosyal kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 238-270.



- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kidwell, R. E., & Bennett, N. (1993). Employee propensity to withhold effort: A conceptual model to intersect three avenues of research. *Academy of Management Review*, 18(3), 429–456.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285–304.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Özek, H. (2014). *Örgütlerde sosyal kaytarma davranışı ile psikolojik iklim ilişkisi ve konuyla ilgili bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı etkileyen etmenler: Gümrük memurları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Şen, E., Tozlu, E., Ateşoğlu, H., & Sahin, Z. (2016). The effects of organizational commitment on social loafing behaviour at higher education institutions 1. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 7(22), 96–115.
- Şeşen, H., & Kahraman, Ç. (2014). İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının, işgörenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kendi kaytarma davranışlarına etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 43–51.
- Tekin, E., & Birincioğlu, N. (2017). Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadro türü ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 19, 171–196.
- Tutar, H. (2016). *Sosyal psikoloji*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Weiten, W. (2013). *Psychology. Themes and variations* (South African ed.). Cape Town: Pearson Education.
- Yalçın, A., & İplik F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 395–412.
- Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2016). İşgören-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17–30.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / *This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.*

**Yayıncı Notu:** Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayınlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / **Publisher's Note:** The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.