		<b>JOURNAL OF ACADEMIC PERSPECTIVE ON SOCIAL STUDIES (JAPSS)</b> <b>SOSYAL ÇALIŞMALAR ÜZERİNE AKADEMİK PERSPEKTİF DERGİSİ</b>	
E-ISSN: 2667-5889	<a href="https://dergipark.org.tr/tr/pub/japss">https://dergipark.org.tr/tr/pub/japss</a>	Paper Type: Research, Makale Türü: Araştırma	
Sayı:1, Nisan 2022	Issue:1, April 2022	Received Date / Geliş Tarihi: 02/02/2022 Accepted Date / Kabul Tarihi:11/02/2022	
<b>DUYGUSAL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL KİMLİĞİN ARACI ROLÜ: DEVLET OKULLARINDA BİR ALAN ARAŞTIRMASI<sup>1</sup></b> *** <b>THE MEDIATOR ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTITY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL COMMITMENT AND INTENTION TO LEAVE: A FIELD STUDY IN PUBLIC SCHOOLS</b>			
<b>Atıf/ to Cite (APA):</b> Şenel, E.S. ve Karaca, A. (2022). Duygusal Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Kimliğin Aracı Rolü: Devlet Okullarında Bir Alan Araştırması. Journal of Academic Perspective on Social Studies, (1), 19-42.		<b>Esra Sinem ŞENEL<sup>2</sup></b> <b>Arzu KARACA<sup>3</sup></b>	
DOI: <a href="https://doi.org/10.35344/japss.1067434">https://doi.org/10.35344/japss.1067434</a>			

### ÖZ

Literatürdeki çalışmalar çerçevesinde, bireysel kimliği ve örgüt kimliği algısı birbiri ile uyumlu olan eğitim çalışanlarının kendilerini okula ait hissettiği, okulun amaç ve hedefleriyle kendininkini uyumlu olarak değerlendirecekleri okula karşı bir duygusal bağlılık geliştirdiği sonuç olarak da işten ayrılmayı düşünmeyecekleri varsayılabilir. Bu varsayımı doğrultusunda Tunceli il merkezindeki okullarda görev yapan öğretmenlerle bir alan araştırması yürütülmüştür. İstatistik analizler sonucunda öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracılık etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık algılarının yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcılar örgütsel kimlik ölçeğine yüksek düzeyde ve işten ayrılma niyetinde olmadıkları yönünde görüşlerini ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile örgüt kimliği algıları arasında anlamlı, doğru yönlü ve çok kuvvetli bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri düzeyleri arasında anlamlı, negatif yönlü ve orta kuvvette bir ilişkinin olduğu kişilerin duygusal bağlılık düzeyleri arttığında, işten ayrılma niyetleri düzeyleri azalacağı gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri düzeyleri ile örgüt kimliği algıları arasında anlamlı, negatif yönlü ve orta kuvvette bir ilişkinin olduğu örgüt kimliği algıları arttığında, işten ayrılma niyetleri düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bütün veriler birlikte değerlendirildiğinde, duygusal bağlılık ölçeğinin, işten ayrılma niyeti ölçeği üzerindeki etkisinde örgüt kimliği ölçeğinin tam standardize dolaylı (aracı) etkisi olduğu bulunmuştur. Buna göre örgüt kimliği ölçeğinin, duygusal bağlılık ölçeğinin işten ayrılma niyeti ölçeği üzerindeki etkisinde aracılık etkisinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Yerli literatürde bahsi geçen üç değişken arasındaki ilişkilerin birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması çalışmayı özgün kılmaktadır. Ayrıca konuya eğitim uzmanlarının, yöneticilerin ve öğretmenlerin ilgisinin çekilmesi farkındalığın artmasına ve uygulamaya yönelik olumlu geri dönüşlerin elde edilmesine katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, Örgüt Kimliği, Öğretmen

<sup>1</sup> Bu çalışma, danışmanlığı 2. Yazarın yaptığı 1. Yazar tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Bu çalışma, Munzur Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi (Proje No:YLMUB 020-09) tarafından desteklenmiştir.

<sup>2</sup> Bilim Uzmanı, [sinemsnel4@gmail.com](mailto:sinemsnel4@gmail.com), Orcid No: 0000-0001-7917-1168

<sup>3</sup> Prof. Dr., Munzur Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü, [arzukaraca@munzur.edu.tr](mailto:arzukaraca@munzur.edu.tr), Orcid No: 0000-0003-1469-3357

## ABSTRACT

Within the framework of the studies in the literature, it can be assumed that the education staff, whose individual identity and organizational identity perception are compatible with each other, feel themselves belong to the school, develop an emotional attachment to the school by evaluating their own in accordance with the goals and objectives of the school, and as a result, they will not think of leaving the job.

In this study, which was carried out to confirm this assumption, it was aimed to determine whether organizational identity has a mediating effect on the relationship between teachers' emotional commitment levels and their intention to leave. Accordingly, a field study was conducted by collecting data from 240 teachers working in schools in the city center of Tunceli. It was observed that the teachers participating in the study had a high level of emotional commitment perception. In addition, the participants expressed their opinions that the organizational identity scale is at a high level and that they do not intend to leave the job. In addition, it was concluded that there is a significant, direct and very strong relationship between teachers' emotional commitment levels and their organizational identity perceptions. At the same time, it has been observed that when the emotional commitment levels of the people who have a significant, negative and moderate relationship between the levels of teachers' emotional commitment and their intention to leave work, their level of intention to leave their job will decrease. It was concluded that there is a significant, negative and moderately strong relationship between teachers' intention to leave work levels and their organizational identity perceptions and that when their organizational identity perceptions increase, their intention to leave work levels decrease. When all the data were evaluated together, it was found that the organizational identity scale had a fully standardized indirect (mediator) effect on the effect of the emotional commitment scale on the intention to leave work scale. Accordingly, it can be said that the mediation effect of the organizational identity scale and the emotional commitment scale on the intention to leave work scale is high.

The fact that there is no study in the domestic literature examining the relationships between the three variables mentioned together makes the study unique. In addition, attracting the attention of education specialists, administrators and teachers to the subject will contribute to increasing awareness and obtaining positive feedback for the application.

**Keywords:** Emotional Commitment, Intention to Leave, Organizational Identity, Teacher

## 1. GİRİŞ

Günümüzde eğitim, sosyal ve ekonomik kalkınmanın temel araçlarından biri olarak görülmektedir. Fakat öğretmenlerin okullara ve mesleklerine yönelik olumlu tutumları ve davranışlarının azalması, karşılaşılan önemli sorunlardır. Halbuki öğretmenlerin okullara ve mesleklere yönelik tutumları okul hedeflerine ulaşmak için oldukça önemlidir. Okuluna, kariyerine bağlılığı yüksek olan öğretmenler, görevlerini ifa ederken ve kurumun hedeflerine ulaşmak için daha çok çalışacaklar ve örgüt üyeliklerini daha uzun süre koruyacaklardır.

Öğretmenlik mesleği ülkemizde ve tüm dünyada kutsal bir iş olarak görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinde yetiştirilen öğrencilerin eğitim öğretim seviyesi ve başarıları öğretmenlerin başarısına bağlıdır. İnsanlar arası ilişkiler söz konusu olduğunda öğretmenlik diğer bazı mesleklerden farklıdır. Çok fazla kişiyle iletişim ve etkileşimde olan bir meslektir. Öğretmenlik hem okulda öğrencilerle hem de halkla sıkı bir ilişki içinde olan bir meslektir. Öğretmenlerin bu paydaşların istek, talep ve beklentilerini yerine getirmek için mesleklerine ve kurumlarına yönelik olumlu bir tutumlara ve eylemlere sahip olmaları gerekmektedir. Öğretmen örgütsel bağlılığı ile ilgili literatür sınırlı olmasına rağmen, öğretmen örgütsel bağlılığı üzerine yapılan araştırmalar temel olarak öğretmenlerin okullardaki heves, özveri ve bağlılık eksikliğine odaklanmaktadır.

Öğretmenleri işten ayrılma niyetine sevk eden birçok faktör bulunmaktadır. Gerekli yetenek ve deneyime sahip olmaması, performans düşüklüğü, duygusal emek ve örgüt kültürüne uyum sağlanamaması bu faktörlerden bazılarıdır. Öğretmenlik mesleğinde örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık işten ayrılma davranışı için önemli bir değişkendir. Çünkü örgütü ve mesleği ile özdeşleşen öğretmenler işlerine daha bağlı olurlar ve okullarından mesleklerinden ayrılmak istemezler.

## 2.ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Kişiler, mensubu oldukları örgütün kimlikleriyle kendi kimliklerini kıyasladıklarında değerlerin örtüşüğünü hissettikleri zaman o örgütün bir üyesi olmaktan gururu duyar ve daha fazla bağlılık hisseder. Literatür dikkate alındığında pozitif örgütsel kimliğin örgüt üyeleri açısından çok önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bireyler sosyal kimliklerinin bir kısmını örgütsel kimlikten aldığı için pozitif örgütsel kimlik algısının örgüt üyelerinin toplumda daha saygın kimlikler edinmelerine yardım edebileceği düşünülmektedir. Ayrıca pozitif örgütsel kimlik, bireylerin örgütle özdeşleşmesini ve örgüt yararına ekstradan performans göstermesini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Koçmar, 2019). Örgütsel davranış, kişinin örgüt ile etkileşiminden elde edilen sonuçlara göre şekillenmektedir. Örgütsel kimlik, iş performansı, iş tatmini, motivasyon, bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma gibi işle yönelik pekçok davranışla da etkili bir değişkendir.

Öğretmenin eğitim sistemindeki önemi şüphesiz yadsınamaz. Eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesi için iş tatminleri ve motivasyonları yüksek, örgütlerine ve işlerine bağlı öğretmenlere gereksinim vardır. Öğretmenlerle bu konuda yapılan araştırmalarda, okuldaki mesleki canlılık, tükenme ve bağlılık eksikliğinin büyük sorunlara yol açtığını göstermektedir.

Öğretmenlerin başarısı sadece sahip oldukları bilgi, beceri ve tecrübeye bağlı değildir aynı zamanda mesleğine ve örgütüne bağlılığına da dayalıdır. Çünkü öğretmen bağlılığı, öğrencilerin akademik başarılarını ve kurumun amaçlara ulaşma derecesini oldukça fazla etkilemektedir. Bununla birlikte işi bırakmayı yakından etkileyen örgütsel bağlılık öğretmenlerde az olduğunda genel olarak eğitimde performans ve etkililik düşmektedir.

Öğretmenlerde örgütsel bağlılığın sağlanmasında okulda oluşturulacak iyi bir örgüt kimliği yardımcı olacaktır (Wu, 2012). Pek çok yabancı araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın işten ayrılma davranışıyla pozitif bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir (Arnold ve Feldman, 1982; Cohen ve Galon, 2007; Goldberg ve Waldman, 1999; Hackett vd., 1994; Marsh ve Mannari, 1977; O'Reilly ve Caldwell, 1980; Porter vd., 1974; Shore ve Martin, 1989).

Yerli ve yabancı literatürde bu konuyu direkt olarak inceleyen nispeten az sayıda çalışmanın (örneğin Şanlı, 2014; Akgül, 2012; Duman vd., 2013; Arslan, 2018; Boutwell, 2003; Middleton, 2008; Sadeghian vd., 2011; Wang, 2010; Nagar, 2012; Lei ve Xiong, 2018 gibi) olduğu görülmektedir. Benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi farklı değişkenlerle inceleyen (Örneğin Sarıdere, 2004; Gökaslan, 2018; Polat, 2009; Uştu ve Tümkaya, 2017; Çelik, 2020 gibi) araştırmalar da mevcuttur. Fakat bu konudaki yerli ve yabancı literatür taraması sonucunda örgütsel bağlılık, örgüt kimliği ve işten ayrılma isteği arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan çalışmalara rastlanılamamıştır. Değişkenler arasındaki ilişki ve etkileşimin, yordayıcıların tespit edilmesi konun daha iyi anlaşılmasına ve bu konudaki bilgi boşluğunun kapanmasına katkı sunacaktır. Bu öngörülerle bahsi geçen üç değişken arasındaki ilişkilerin araştırılmasının uygun olacağına karar verilmiştir.

Bogrek (2017), çalışmasında mesleki kimliğin örgütsel bağlılığı olumlu yönde yordadığını ortaya koymuştur. Sood ve Anand ise (2010) araştırmalarının sonucunda öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının orta seviyede olduğunu gözlemlemişler ve işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğunu görmüşlerdir. Ülkemizdeki bir araştırmada ise sınıf öğretmenlerinin en yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık boyutunda olduğu, bunu normatif ve sürekli bağlılığın izlediği sonucuna ulaşılmıştır(Kurşunoğlu, vd., 2010).

Akgül (2012) ise araştırmasında öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarıyla örgütsel kimlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Benzer bir çalışma Kılıçkaya (2019) tarafından da yapılmış ve 350 öğretmen ile yürüttüğü çalışmanın sonucunda kişilerin örgütsel kimlik algıları yükseldikçe kurumlarına duydukları bağlılığın da arttığı ifade edilmektedir.

Karaoğlu (2019), da araştırmasının sonucunda; örgütsel kimlik, örgütsel imaj algısı ile örgütsel bağlılık kavramlarının birbiri ile orta düzeyde bir anlamlılık ilişkisinin olduğunu belirtmektedir. Benzer bir çalışmayı yürüten Duman vd. (2013) örgütsel kimlik algıları, sivil davranış ve bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel kimlik duygusu güçlü olan bireylerin, örgütsel bağlılıklardan örgüte güçlü bir aidiyet duygusu geliştireceklerine işaret edilmiştir. Ayrıca, çalışma, örgütsel bağlılık ve sivil davranışın güçlü bir kurumsal kimlik duygusunun sonucu olduğunu bulmuştur. Bu bağlamda örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaş davranışı ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğuna dikkat çekilmiştir.

Okul yöneticileri başarının anahtarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmaktan ve onları bir arada tutacak bir örgüt kimliği oluşturmaktan geçtiğinin bilincinde olmalıdırlar. Literatürdeki çalışmalar çerçevesinde, bireysel kimliği ve örgüt kimliği algısı birbiri ile uyumlu olan eğitim çalışanlarının kendini okula ait hissettiği, okulun amaç ve hedefleriyle kendininkini uyumlu olarak değerlendirerek okula karşı bir bağlılık geliştirdiği sonuç olarak da işten ayrılmayı düşünmeyecekleri varsayılabilir. Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda aşağıda ayrıntıları verilen bir alan araştırması yapılmasının bilimsel bilgi birikimine katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

### 3. UYGULAMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Eğitim örgütlerinde duygusal bağlılık, işten ayrılma ve örgüt kimliği konuları yerli ve yabancı pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Fakat yerli literatürde bu üç değişkenin birlikte incelendiği, aralarındaki etkileşimin ortaya konulmaya çalışıldığı herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu açıdan bu çalışma alanda özgün bir çalışma olup bilimsel boşluğun doldurulmasına katkı sunacaktır.

Eğitim yöneticileri açısından çok önemli olan bu üç kavramın irdelenmesi okullardaki kalitenin ve hizmetin değerinin artırılmasında etkili olacaktır. Bu çalışma ile konunun eğitim yöneticileri tarafından öneminin anlaşılmasına, farkındalığın artmasına ve yöneticilerin örgüt kültürü oluşturmaları gerektiğinin farkına varmalarına ve çalışanların duygusal bağlılıklarının artırılmasının önemine, işten ayrılmanın maliyetinin yüksekliğine dikkat çekilmesi açısından da oldukça önemlidir.

Bilimsel açıdan ise yapılan her araştırma, yazılan her eser konuyla ilgili bilgi birikimi artırmakta, sonraki çalışmalara öncü olmaktadır. Konunun önemine binaen eğitim örgütlerindeki personelin mesleklerine karşı duygusal bir bağ yaratılması ve işten ayrılma niyetine girmelerinin önlenmesi ve bunları yaparken de örgütsel kimliğin bir araya getirici, tutkal gücünden yararlanmak

gerektiğine dikkat çekmek istenmiştir. Bu bağlamda bu çalışmada, öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracılık etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Tunceli’de görev yapan 970 öğretmenlerden oluşmaktadır. Gerekli etik kurul izinleri ve Kurum izinleri alındıktan sonra Ekim- Aralık 2021 tarihleri arasında online ve yüz yüze anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Online olarak öğretmenlerin resmi kurum e-mail adreslerine hazırlanan anket formunun linki gönderilerek, gönüllü olarak araştırmaya katılmaları yönünde davet edilmiştir. 240 öğretmenden geri dönüş olmuş ve istatistik analizler bu veriler ile gerçekleştirilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

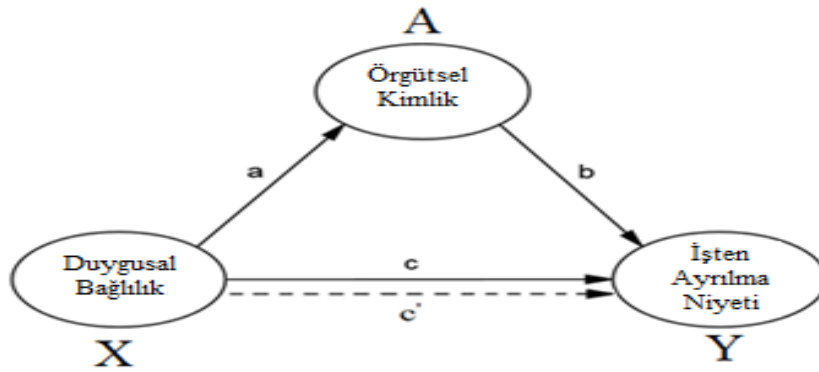
Bu çalışmanın en büyük kısıtı; araştırmanın sadece devlet okullarındaki öğretmenleri kapsıyor olması, özel okulları kapsamamasıdır. Araştırmanın ikinci kısıdı sadece bir ilin merkezindeki okullarda görev yapan öğretmenlere anketin uygulanmasıdır. Kolayda örnekleme gidilmiş olması da araştırmanın bir diğer kısıtıdır.

### 3.4. Araştırmanın Hipotezi ve Modeli

Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracılık etkisinin incelenmesini amaçlayan bu araştırmanın ana hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

**H<sub>1</sub>:** Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracılık etkisi vardır.

Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracılık rolünü ölçmek üzere Şekil-1’deki model geliştirilmiştir.



Şekil-1. Araştırmanın modeli

### 3.5. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Kullanılan soru formu dört bölümden oluşmaktadır. Katılımcılara araştırma ile ilgili bilgiler verildikten sonra birinci bölümde öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek için 6 ifade bulunmaktadır. Soru formunun ikinci bölümünde; araştırma kapsamında Mowday ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen “Duygusal Bağlılık Ölçeği”(9 madde) kullanılmıştır.

Üçüncü bölümde öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini ölçmek için Cammannvd, (1979) tarafından geliştirilen “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği”(3 ifade) bulunmaktadır. Anketin dördüncü bölümünde ise katılımcıların örgütsel kimlik algılarını ölçmek için Stoner, vd., (2011) nin geliştirdiği “Çok Boyutlu Kimlik Ölçeği”(15 ifade) yer almaktadır. Cevaplar 1=Kesinlikle katılmıyorum, ..., 5=Kesinlikle katılıyorum şeklindeki 5’li likert tipi ölçek ile toplanmıştır.

### 3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik Ve Güvenirlilik Analizleri

Yapılan araştırma kapsamında değerlendirilen anket formunda yer alan soruların güvenilirliğinin ölçülmesinde Alfa Değeri (Cronbach Alpha) ve madde toplam korelasyonları değerleri kullanılmıştır.

9 ifadeden oluşan “*Duygusal Bağlılık Ölçeği (DBÖ)*” soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için öncelikle alfa katsayısı değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda tüm ölçeğin  $\alpha$  değeri 0.953 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1). Bulunan alfa katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için ayrıca ölçeğin toplam puan korelasyon değerlerine bakılmıştır. Tablo 1’e 0,73’ten küçük değer olmadığı anlaşılmakta ve soru listesi güvenilirdir denilebilir.

**Tablo 1. Duygusal Bağlılık Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri**

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
DBÖ 1	31,30	56,955	,790	,948
DBÖ 2	31,39	55,631	,866	,944
DBÖ 3	31,35	55,655	,857	,945
DBÖ 4	31,47	56,031	,859	,945
DBÖ 5	31,43	55,925	,832	,946
DBÖ 6	31,37	56,892	,814	,947
DBÖ 7	31,38	58,937	,732	,951
DBÖ 8	31,59	56,480	,757	,950
DBÖ 9	31,48	57,128	,788	,948

N= 240    ( $\alpha$ ) = 0.953    Değişken Sayısı = 9

3 ifadeden oluşan “*İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ)*” soru listesinin  $\alpha$  değeri 0.979 olarak hesaplanmış olup ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 2). Bu ölçeğin **toplam puan korelasyon** değerlerine bakıldığında ise 0,90’dan küçük değer olmadığı anlaşılmakta olup soru listesi güvenilirdir denilebilir.



**Tablo 2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri**

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
İANÖ 1	7,2000	20,931	,908	,978
İANÖ 2	7,1167	19,986	,943	,974
İANÖ 3	7,1917	19,804	,969	,967

N= 240     $(\alpha) = 0.979$     Değişken Sayısı = 3

“**Örgüt Kimliği Ölçeği (ÖKÖ)**”nina değeri 0.958 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir. Bu ölçeğin de **toplam puan korelasyon** değerlerine bakıldığında ise en düşük 0,57’dir olup soru listesi güvenilirdir denilebilir.

**Tablo 3. Örgüt Kimliği Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri**

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
ÖKÖ 1	54,7583	155,966	,786	,949
ÖKÖ 2	54,6500	160,747	,597	,953
ÖKÖ 3	54,6583	156,042	,764	,950
ÖKÖ 4	54,7000	154,755	,814	,948
ÖKÖ 5	54,7500	153,176	,812	,948
ÖKÖ 6	54,8250	153,367	,783	,949
ÖKÖ 7	54,5917	157,983	,699	,951
ÖKÖ 8	54,6833	157,004	,736	,950
ÖKÖ 9	54,8833	150,062	,803	,949
ÖKÖ 10	54,6083	156,440	,786	,949
ÖKÖ 11	54,6083	156,440	,786	,949
ÖKÖ 12	54,5583	161,419	,574	,953
ÖKÖ 13	54,7167	153,258	,818	,948
ÖKÖ 14	54,7917	150,927	,836	,948
ÖKÖ 15	54,9667	152,016	,612	,955

N= 240     $(\alpha) = 0.958$     Değişken Sayısı = 15

Kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini belirleyebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Bu maksatla KMO ve Barlett testleri uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda “**Duygusal Bağlılık Ölçeği**” soru listesinin KMO değeri **0,906** bulunmuştur. KMO değerinin 0,50’nin üstünde olması ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. Ayrıca soru listesinin Barlett sig. değeri ( $p =$

$0,000 < 0,01$  ;  $\chi^2=2114,074$ ) anlamlı çıkmıştır. Duygusal bağlılık ölçeğinde yer alan 9 ifade toplam varyansın % 72,514'ünü açıklamaktadır.

“**Örgütsel Kimlik Ölçeği**” soru listesinin KMO değeri **0,930** bulunmuş, Barlett'sig. değeri ( $p = 0,000 < 0,01$  ;  $\chi^2=2834.156$ ) ise anlamlı çıkmıştır. Ayrıca örgüt kimliği ölçeğinde yer alan 15 ifade toplam varyansın% 59.796'sını açıklamaktadır.

“**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**” soru listesinin KMO değeri **0,850** bulunmuş, Barlett'sig. değeri ( $p = 0,000 < 0,01$  ;  $\chi^2=1405.962$ ) ise anlamlı çıkmıştır. Ayrıca işten ayrılma niyeti ölçeğinde yer alan 3 ifade toplam varyansın % 92.672'sini açıklamaktadır.

### 3.7.BULGULAR

Bu başlık altında, araştırmanın kapsamını oluşturan katılımcıların tanıtıcı özellikleri, duygusal bağlılık, örgüt kimliği ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine katılma düzeyleri incelenmiştir.

#### 3.7.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde,

**Tablo 4. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri**

Özellikler	n	%		n	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	130	54.2	Bekâr	86	35.8
Erkek	110	45.8	Evli	154	64.2
<b>Yaş</b>	<b>Ort.</b>	<b>s.s.</b>	<b>Hizmet Süresi</b>	<b>Ort.</b>	<b>s.s.</b>
Yaş	44,13	7,63	Hizmet Süresi	10,57	6,21
Öğrenim Durumu					
Lise	4	1.7	Yüksek Lisans	50	20.8
Ön Lisans	14	5.8	Doktora	8	3.3
Lisans	164	68.4			

Araştırmaya katılanlar cinsiyetleri açısından 130 kişi (%54,2) kadın ve 110 kişi ise (%45,8) erkektir. Medeni durumları ise 86 kişi (%35,8) bekâr ve 154 kişi (%64,2) ise evlidir. Katılımcıların %68,4'ünün (164 kişi) lisans mezunu, %20,8'inin (50 kişi) yüksek lisans mezunu, %5,8'inin ön lisans, %3,3'ünün doktora ve %1,7'sinin ise lise mezunu olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yaş değerleri ve hizmet süreleri incelendiğinde, ortalama yaşlarının 44,13 ( $\pm 7,63$ ) ve ortalama hizmet sürelerinin ise 10,57 ( $\pm 6,21$ ) yıl olduğu belirlenmiştir.

#### 3.7.2. Duygusal Bağlılık, Örgütsel Kimlik, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine Katılma Düzeyleri

Katılımcıların “Duygusal Bağlılık”, “Örgütsel Kimlik” ve “İşten Ayrılma Niyeti” ölçeklerine katılma düzeyleri ortalama ve standart sapma değerleri açısından incelendiğinde;



**Tablo 5. Duygusal Bağlılık, Örgütsel Kimlik ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine Katılma Düzeyleri**

Ölçekler	Ortalama Katılım Düzeyi ( $\bar{x}$ )	Standart sapma
Duygusal Bağlılık	3,92	0,93
Örgütsel Kimlik	3,91	0,87
İşten Ayrılma Niyeti	2,41	1,50

Katılımcılar “Duygusal Bağlılık” ( $\bar{x}$ :3,92) ve “Örgütsel Kimlik” ( $\bar{x}$ :3,91) ölçeklerine “katılıyorum” düzeyinde katılım göstermişlerdir. “İşten Ayrılma Niyeti” ( $\bar{x}$ :2,41) ölçeğinde ise katılımcıların katılma düzeyleri “katılmıyorum” düzeyinde kalmıştır.

Katılımcıların ölçekler içinde yer alan ifadeler katılma düzeylere incelendiğinde;

**Tablo 6. Duygusal Bağlılık Ölçeği İfadelerine Katılma Düzeyleri**

Ölçek	İfadeler	Ortalama Katılım Düzeyi ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma
<b>Duygusal Bağlılık Ölçeği</b>	1. Bu işyerinin bir parçası olduğumu diğerlerine anlatmaktan gurur duyarım.	4,05	1,09
	2. İşyerimi arkadaşlarıma “çalışılması harika bir iş yeri” olarak anlatırım.	3,97	1,11
	3. Benim için bu işyeri diğer olası işyerlerinin en iyisidir.	4,00	1,12
	4. Kendi değerlerimi ve işyerimin değerlerini çok benzer bulurum.	3,87	1,09
	5. Bu işyeri performansı açısından, bana gerçekten çok ilham veriyor.	3,92	1,12
	6. Bu işyerine katıldığım zamanı değerlendirdiğimde, diğer işyerlerinde çalışmak yerine bu işyerinde çalışmayı seçtiğim için memnunum.	3,97	1,07
	7. Bu işyerinin geleceğini gerçekten önemsiyorum.	3,97	1,00
	8. İşyerimde çalışmaya devam etmek için neredeyse verilecek her görevi kabul ederim.	3,77	1,17
	9. İşyerimin başarılı olmasına yardım etmek için normal olarak beklenilenin ötesinde büyük bir çaba göstermeye istekliyim.	3,87	1,08

Duygusal bağlılık ölçeğinde, en yüksek katılım “Bu işyerinin bir parçası olduğumu diğerlerine anlatmaktan gurur duyarım.” ( $\bar{x}$ :4,05) ifadesinde gerçekleşmiştir. İfadelerin tamamında katılımcılar “katılıyorum” derecesinde görüş bildirmişlerdir. Buna göre kişilerin duygusal bağlılık algılarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

**Tablo 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İfadelerine Katılma Düzeyleri**

Ölçek	İfadeler	Ortalama Katılım Düzeyi ( $\bar{x}$ )	Standart sapma
<b>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</b>	1. Önümüzdeki yıl muhtemelen farklı bir işte çalışmak için iş arıyor olacağım.	2,37	1,49
	2. Önümüzdeki yıl kesinlikle farklı bir işte çalışıyor olacağım.	2,45	1,55
	3. Çalıştığım işten ayrılmayı sık sık düşünüyorum.	2,38	1,54

İşten ayrılma niyeti ölçeğinde, en düşük katılım “Önümüzdeki yıl muhtemelen farklı bir işte çalışmak için iş arıyor olacağım.” ( $\bar{x}$ :2,37) ifadesinde gerçekleşmiştir. İfadelerin tamamında katılımcılar “katılmıyorum” derecesinde görüş bildirmişlerdir.

**Tablo 8. Örgütsel Kimlik Ölçeği İfadelerine Katılma Düzeyleri**

Ölçek	İfadeler	Ortalama Katılım Düzeyi ( $\bar{x}$ )	Standart sapma
Örgütsel Kimlik Ölçeği	1. Kurumun idaresi kurumu temsil eden bröve, amblem, sembol gibi şeylere önem verirler.	3,87	1,05
	2. Kantin, kitap satışı, otopark vb. gibi maddi gelirler kurumumuz için bir başarı ölçüsü kabul edilir.	3,98	1,04
	3. Kurum kimliğinin oluşmasında kurum yönetimi törenlere önem verir.	3,97	1,07
	4. Kurum idaresi akademik başarıyı temel başarı kıstası olarak görmektedir.	3,93	1,07
	5. Kurum yöneticileri kurumun gelenekleri hakkında bilgi sahibidirler.	3,88	1,15
	6. Kurumumuzdaki bireyler kurumun tarihine sahip çıkarlar.	3,80	1,18
	7. Kurum yöneticileri okulun misyon ve hedefleriyle gurur duyarlar.	4,03	1,05
	8. Kurumumuz iyi öğrenci çekebilmek için (seminer, veli toplantısı, tanıtım vb. araçlarla) çaba sarf eder.	3,94	1,06
	9. Kurum gelirleri, kurumun yararına olan hizmetlerde titizlikle kullanılmaktadır.	3,74	1,31
	10. Tüm harcamalar verimli bir şekilde yapılmaktadır.	3,98	1,08
	11. Mali gelirler kurumumuzun hedeflerini gerçekleştirmek için önemlidir.	4,02	1,02
	12. Kurum yöneticileri kurumun diğer kurumlar arasında önemli yer işgal ettiğine inanırlar.	4,07	1,04
	13. Kurumumuzun iyi belirlenmiş hedefleri vardır.	3,91	1,14
	14. Kurumumuzun yönetici, öğretmen, görevli ve öğrencileri kendilerini kurumla özdeşleştirmişlerdir.	3,83	1,23
	15. Yöneticilerimiz, kurumun öğrencilerine bir müşteri gibi davranırlar.	3,66	1,54

Örgüt kimliği ölçeğinde, en yüksek katılım “Kurum yöneticileri kurumun diğer kurumlar arasında önemli yer işgal ettiğine inanırlar.” ( $\bar{x}$ :4,07) ifadesinde gerçekleşmiştir. İfadelerin tamamında katılımcılar “katılıyorum” derecesinde görüş bildirmişlerdir.

### 3.8. Duygusal Bağlılık, Örgütsel Kimlik ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların “Duygusal Bağlılık” ölçeğine katılma düzeyleri ile “Örgütsel Kimlik” ve “İşten Ayrılma Niyeti” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. “Duygusal Bağlılık” ölçeğine katılma düzeyleri ile “Örgüt

Kimliği” ve “İşten Ayrılma Niyeti” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9. Duygusal Bağlılık ile Örgüt Kimliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları**

		Duygusal Bağlılık	Örgüt Kimliği	İşten Ayrılma Niyeti
Duygusal Bağlılık	Korelasyon Katsayısı (r)	1		
	p			
	n	240		
Örgüt Kimliği	Korelasyon Katsayısı (r)	,893**	1	
	p	,000		
	n	240	240	
İşten Ayrılma Niyeti	Korelasyon Katsayısı (r)	-,620**	-,663**	1
	p	,000	,000	
	n	240	240	240

Katılımcıların duygusal bağlılık düzeyleri ile örgüt kimliği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru yönlü ve çok kuvvetli düzeyde bir ilişki mevcuttur (r:0.893 ; p:0.000<0.01). Buna göre kişilerin duygusal bağlılık düzeyleri arttığında, örgüt kimliği algıları da artacaktır.

Katılımcıların duygusal bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta kuvvette bir ilişki mevcuttur (r:-0.620 ; p:0.000<0.01). Buna göre kişilerin duygusal bağlılık düzeyleri arttığında, işten ayrılma niyetleri düzeyleri azalmaktadır.

Katılımcıların işten ayrılma niyetleri düzeyleri ile örgüt kimliği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta kuvvette bir ilişki mevcuttur (r:-0.663 ; p:0.000<0.01). Buna göre kişilerin örgüt kimliği algıları arttığında, işten ayrılma niyetleri düzeyleri azalmaktadır.

### **3.9. Duygusal Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgüt Kimliği Ölçeklerine Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Etkileri**

Araştırmanın bu aşamasında duygusal bağlılık ve örgüt kimliği ölçeklerinin işten ayrılma niyeti ölçeğini ne düzeyde yordadığı incelenmiştir. Bunun için değişkenler arasında regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi uygulanırken, duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti (Tablo 10), daha sonra örgüt kimliği ile işten ayrılma niyeti (Tablo 11) ve son olarak da duygusal bağlılık ile örgütsel kimlik ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin birlikte (Tablo 12) etkisi incelenmiştir.

**Tablo 10. İşten Ayrılma Niyeti ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>
İşten Ayrılma Niyeti	*Duygusal Bağlılık						
	Sabit	6,337	,331		19,158	,000	,382
Duygusal Bağlılık		-,999	,082	-,620	-12,194	,000	

***F:148.698 ; p:0.000<0.01***

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların duygusal bağlılık algıları ile işten ayrılma niyetleri algıları arasında negatif yönde orta kuvvette anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir ( $R=-0.620$ ,  $R^2=0.382$ ,  $F_{(239-1)}=148.698$ ,  $p=0.000<0.001$ ). Çalışanların duygusal bağlılık algıları, işten ayrılma niyetlerine ait toplam varyansın yaklaşık %38,2'sini açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenin etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde; duygusal bağlılığın ( $t=-12.194$ ,  $p=0.000$ ) işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir (İşten Ayrılma Niyeti=Duygusal Bağlılık \* $-0.999 + 6.337$ ).

**Tablo 11. İşten Ayrılma Niyeti ile Örgüt Kimliği Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>
İşten Ayrılma Niyeti	*Örgüt Kimliği						
	Sabit	6,870	,334		20,551	,000	,437
Örgüt Kimliği		-1,139	,083	-,663	-13,663	,000	

***F:186,673; p:0.000<0.01***

Tablo 11 incelendiğinde, çalışanların işten ayrılma niyeti algıları ile örgütsel kimlik algıları arasında negatif yönde orta kuvvette anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir ( $R=0.663$ ,  $R^2=0.437$ ,  $F_{(239-1)}=186.673$ ,  $p=0.000<0.001$ ). Çalışanların örgüt kimliği algılarının, işten ayrılma niyetlerine ait toplam varyansın yaklaşık %43'ünü açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenin etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde; örgüt kimliğinin ( $t=-13.663$ ,  $p=0.000$ ) işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir (İşten Ayrılma Niyeti=Örgüt Kimliği\* $-1.139+6.870$ ).

**Tablo 12. İşten Ayrılma Niyeti ile Duygusal Bağlılık ve Örgüt Kimliği Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>
İşten Ayrılma Niyeti	*Duygusal Bağlılık						
	*Örgüt Kimliği						
Sabit		6,915	,336		20,600	,000	
Duygusal Bağlılık		-,222	,174	-,138	-1,281	,201	,439
Örgüt Kimliği		-,927	,185	-,540	-5,008	,000	

***F:94.408; p:0.000<0.01***

Tablo 12 incelendiğinde, çalışanların işten ayrılma niyeti algıları ile duygusal bağlılık ve örgüt kimliği algıları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir ( $R=0.666$ ,  $R^2=0.439$ ,  $F_{(239-2)}=94.408$ ,  $p=0.000<0.001$ ). Çalışanların duygusal bağlılık ve örgüt kimliği algıları birlikte, işten ayrılma niyetine ait toplam varyansın yaklaşık %44'ünü açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenlerin etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde; örgüt kimliğinin ( $t=-1.281$ ,  $p=0.000$ ) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, duygusal bağlılığın ( $t=-5.008$ ,  $p=0.201$ ) ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı gözlenmektedir.

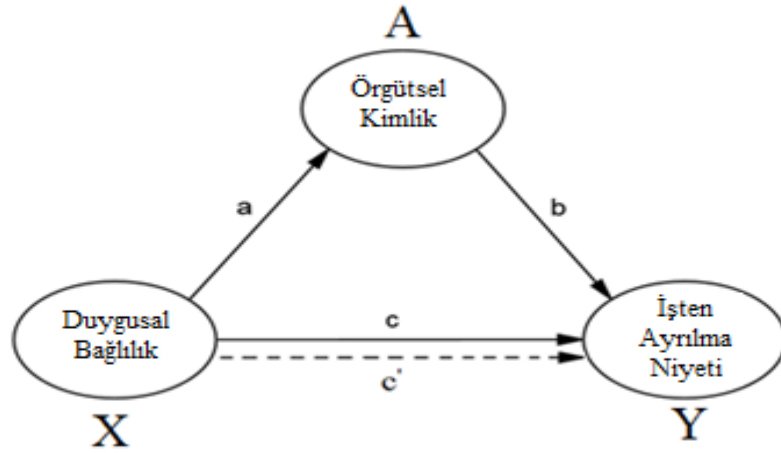
### **3.10. İşten Ayrılma Niyeti ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkide, Örgüt Kimliğinin Aracılık Etkisi**

Uygulanan regresyon analizine ve kurulan modele göre, duygusal bağlılık ve örgüt kimliği ölçeklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Burada da duygusal bağlılık ölçeğinin işten ayrılma niyeti ölçeği üzerindeki etkisinde, örgüt kimliği ölçeğinin aracılık etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Bunun için öncelikle aracılık etkisinin test edileceği model oluşturulmuştur.



Şekil 2. Duygusal Bağlılık Ölçeğinin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Kimliğin Aracılık Etkisi Modeli



Kullanılan model kapsamında, Duygusal Bağlılık ölçeği bağımsız değişken (X), Örgütsel Kimlik Ölçeği aracı değişken (A) ve İşten Ayrılma Ölçeği ise bağımlı değişken (Y) olarak modele dahil edilmiştir. Duygusal bağlılık ölçeğinin (X) örgüt kimliği ölçeğine (A) etkisi “a” yolu ile; örgüt kimliği ölçeğinin (A) işten ayrılma niyeti ölçeğine (Y) etkisi “b” yolu ile; duygusal bağlılık ölçeğinin (X) işten ayrılma niyeti (Y) ölçeği üzerindeki doğrudan etkisi “c” yolu ile ve duygusal bağlılık ölçeğinin (X) işten ayrılma niyeti ölçeği (Y) üzerindeki toplam etkisi ise “c’”yolu ile gösterilmiştir.

Duygusal bağlılık ölçeği bağımsız değişkeninin, işten ayrılma niyeti ölçeği bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinde örgüt kimliği ölçeğinin aracılık etkisini ölçmek için belirlenen model SPSS PROCESS ile test edildiğinde;

Öncelikle duygusal bağlılık ölçeğinin (bağımsız değişken) örgüt kimliği ölçeği (aracı değişken) üzerindeki etkisini ölçen “a yolu” sınanmıştır (Tablo 13).

**Tablo 13. Duygusal Bağlılık Ölçeğinin Örgüt Kültürü Ölçeği Üzerindeki Etkisi**

Model	4						
Y (bağımlı)	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği						
X (bağımsız)	Duygusal Bağlılık Ölçeği						
M (aracı)	Örgütsel Kimlik Ölçeği						
Örnekleme Büyüklüğü	240						
<b>a yolu</b> Bağımlı Değişken	Örgüt Kimliği Ölçeği						
Model Özeti							
<b>R</b>	<b>R-sq</b>	<b>MSE</b>	<b>F</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>p</b>	
.8932	.7978	.1557	939,1244	1.0000	238.0000	.0000	
Model		<b>Katsayılar</b>	<b>se</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>LLCI</b>	<b>ULCI</b>
<b>Sabit</b>		.6229	.1103	5.6463	.0000	.4056	.8402
<b>Duygusal Bağlılık</b>		.8371	.0273	30.6451	.0000	.7833	.8909

Analiz sonucunda, duygusal bağlılık ölçeğinin örgüt kimliği ölçeği üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ( $b=0.8371$ ,  $p<0.01$ ). Ayrıca güven aralığında (ConfidentalInterval) 0 (sıfır) değerinin bulunmaması da modelin anlamlılığını ispatlamaktadır (LLCI-ULCI=0.7833-0.8909). Buna göre ilk olarak bağımsız değişken olan duygusal bağlılık ölçeği, aracı değişken olan örgüt kimliği ölçeği üzerinde etkilidir. Ayrıca duygusal bağlılık ölçeği örgüt kimliği ölçeğindeki değişimin yaklaşık %79'unu açıklamaktadır ( $R=0,8932$  ;  $R^2=0.7978$ ).

İkinci olarak duygusal bağlılık ölçeği (bağımsız değişken) ile örgüt kimliği ölçeğinin (aracı değişken) birlikte mesleki bağlılık ölçeği (bağımlı değişken) üzerindeki etkisini ölçen “**b yolu**” ve “**c yolu**” birlikte sınanmıştır (Tablo 14).

**Tablo 14. Duygusal Bağlılık Ölçeği ve Örgüt Kimliği Ölçeklerinin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Üzerindeki Etkisi**

Bağımlı Değişken(b ve c' yolu)		İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği				
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.6659	.4434	1.2709	94.4085	2.0000	237.0000	.0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	6.9147	.3357	20.6005	.0000	6.2535	7.5760
Duygusal Bağlılık	-.2223	.1736	-1.2810	.2014	-.5643	.1196
Örgüt Kimliği	-.9275	.1852	-5.0076	.0000	-1.2923	-.5626

Analiz sonucunda, duygusal bağlılık ve örgüt kimliği ölçekleri işten ayrılma niyeti üzerindeki birlikte etkisi incelendiğinde örgüt kimliği ölçeğinin ( $b=-0.9275$ ;  $p<0.01$ ) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olduğu, duygusal bağlılık ölçeğinin ( $p>0,05$ ) ise işten ayrılma üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık ölçeği ve örgüt kimliği ölçeğinin birlikte işten ayrılma niyeti ölçeğindeki değişimin yaklaşık %44'ünü açıklamaktadır ( $R=0,6659$ ;  $R^2=0.4434$ ).

Üçüncü olarak duygusal bağlılık ölçeğinin (bağımsız değişken) örgüt kimliği ölçeği (aracı değişken) olmadan, işten ayrılma niyeti ölçeği (bağımlı değişken) üzerindeki etkisini ölçen “c yolu” sınanmıştır (Tablo 15).

**Tablo 15. Duygusal Bağlılık Ölçeğinin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Üzerindeki Etkisi**

Bağımlı Değişken (c yolu)		İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği				
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.6201	.3845	1.3994	148.6984	1.0000	238.0000	.0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	6.3370	.3308	19.1584	.0000	5.6854	6.9886
Duygusal Bağlılık	-.9987	.0819	-	.0000	-1.1600	-.8374

Analiz sonucunda, duygusal bağlılık ölçeğinin, işten ayrılma niyeti ölçeği üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ( $b=-0.9987$ ,  $p<0.01$ ). Ayrıca güven aralığında (Confidential Interval) 0 (sıfır) değerinin bulunmaması da modelin anlamlılığını ispatlamaktadır (LLCI-ULCI=-1.1600 , -.8374). Buna göre üçüncü olarak da bağımsız değişken olan duygusal bağlılık ölçeği, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti ölçeği üzerinde etkilidir. Ayrıca duygusal bağlılık ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeğindeki değişimin yaklaşık %38'ini açıklamaktadır ( $R=0,6201$ ;  $R^2=0.3845$ ).

Uygulanan analiz sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, Baron ve Kenny (1986)'nin aracılık etkisi için sunduğu 1. Adım şartı olan bağımsız değişkenin (duygusal bağlılık ölçeği), aracı değişken (örgütsel kimlik ölçeği) üzerindeki etkisi, 2. Adım şartı olan bağımsız değişken (duygusal bağlılık ölçeği) ve aracı değişkenin (örgütsel kimlik ölçeği) bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti ölçeği) üzerindeki etkisinin ve 3. Adım olan bağımsız değişkenin (duygusal bağlılık ölçeği) bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti ölçeği) üzerindeki etkisinin anlamlılığı doğrulanmıştır (Yılmaz ve Dalbudak, 2018).

Ayrıca bağımsız değişken olan duygusal bağlılık ölçeğinin, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti ölçeği üzerinde tek başına oluşturduğu etki ( $b=-0.9987$ ,  $p<0.01$ ) (Tablo 15), modele örgüt kimliği ölçeğinin (aracı değişken) eklenmesi ile anlamsız hale gelmiştir ( $p:2014>0.05$ ) (Tablo 14). İlgili değerlerin anlamlılığında bozulma olduğu için yani duygusal bağlılık işten ayrılma niyeti üzerinde tek başına anlamlı etki göstermiş fakat aracı değişken olan örgüt kimliğinin modele eklenmesi ile etkisinin anlamsız olması ile burada tam aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz ve Dalbudak, 2018).

Analiz sonucunda elde edilen aracı değişkenin etkisinin istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek amacıyla Sobel testi uygulanmıştır (Tablo 16).

**Tablo 16. Duygusal Bağlılık Ölçeğinin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Üzerindeki Etkisinde Örgüt Kimliği Ölçeğinin Aracılık Etkisini Ölçen Sobel Testi**

Etki	se	Z	p
0.4821	.0287	5.6248	.0000

Sobel testi sonucunda, Z katsayısının 1.96'dan yüksek olması ( $Z=5.6248$ ) ve Sobel testinin anlamlı olması ( $p:.000<0.01$ ) sebebiyle mesleki canlılık ölçeğinin aracılık etkisinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak duygusal bağlılık ölçeğinin, işten ayrılma niyeti ölçeği üzerinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri incelenmiştir (Tablo 17).

**Tablo 17. Duygusal Bağlılık Ölçeğinin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkileri**

<b>Duygusal Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Toplam Etkisi</b>					
<b>Etki</b>	<b>se</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>LLCI</b>	<b>ULCI</b>
-0.9987	.0819	-12.1942	.0000	-1.1600	-.8374
<b>Duygusal Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Doğrudan Etkisi</b>					
<b>Etki</b>	<b>se</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>LLCI</b>	<b>ULCI</b>
-0.2223	.1736	-1.2810	.2014	-.5643	.1196
<b>Örgüt Kimliğinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi</b>					
	<b>Etki</b>	<b>Boot</b>	<b>BootLLCI</b>	<b>BootULCI</b>	
<b>Örgütsel Kimlik Ölçeği</b>	-0.7764	.2116	-1.2197	-.3963	
<b>Örgüt Kimliğinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Tam Standardize Dolaylı (Aracı) Etkisi</b>					
	<b>Etki</b>	<b>Boot</b>	<b>BootLLCI</b>	<b>BootULCI</b>	
<b>Örgütsel Kimlik Ölçeği</b>	-0.4820	.1285	-.7485	-.2460	

Bütün veriler birlikte değerlendirildiğinde, bağımsız değişken duygusal bağlılık ölçeğinin, bağımlı değişken işten ayrılma ölçeği üzerindeki toplam etkisi  $b=-0.9987$ , doğrudan etkisi  $b=-0.2223$  ve dolaylı etkisi  $b=-0.7764$  olarak bulunmuştur. Duygusal bağlılık ölçeğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi yorumlanırken, etki düzeylerinin karesinin 0.01'e yakın olması düşük etki, 0.025'e yakın ise orta etki ve 0.09'a yakın ise yüksek etki olduğu söylenebilir (Gürbüz, 2019). Çalışmada bağımsız değişken duygusal bağlılık ölçeğinin, bağımlı değişken işten ayrılma niyeti ölçeği üzerindeki etkisinde örgüt kimliği ölçeğinin tam standardize dolaylı (aracı) etkisi -0.4820 ( $K=-0.4820$ ),  $K^2=(-0.4820)^2=0.2323$  bulunmuştur. Buna göre örgüt kimliği ölçeğinin, duygusal bağlılık ölçeğinin işten ayrılma niyeti ölçeği üzerindeki etkisinde aracılık etkisinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

#### **4. SONUÇ VE TARTIŞMA**

Okulların en değerli ögesini öğretmenler oluşturmaktadır. Kendi bireysel kimliği ile örgütün kimliğini benzer bulan, misyon ve değerlerini benimseyen öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek olmasının yanı sıra işten ayrılmaya da niyetlenmeyeceklerdir. Bu varsayımdan yola çıkaran tasarlanan bu çalışmada Tunceli il merkezinde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracılık etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık algılarının yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcılar örgütsel kimlik ölçeğine yüksek düzeyde görüş bildirmişler ve işten ayrılma niyetinde olmadıkları yönünde görüşlerini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların duygusal bağlılık düzeyleri ile örgüt kimliği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru yönlü ve çok kuvvetli düzeyde bir ilişkinin olduğu buna göre kişilerin duygusal bağlılık düzeyleri arttığında, örgüt kimliği algıları da artacağı söylenebilir. Bu sonuç ile

literatürdeki Kılıçkaya (2019), Şanlı (2014), Akgül (2012), Duman, vd. (2013), Middleton (2005), Sadeghian vd. (2011) yaptıkları araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Aynı zamanda öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta kuvvette bir ilişkinin olduğu kişilerin duygusal bağlılık düzeyleri arttığında, işten ayrılma niyetleri düzeyleri azalacağı gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri düzeyleri ile örgüt kimliği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta kuvvette bir ilişkinin olduğu örgüt kimliği algıları arttığında, işten ayrılma niyetleri düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

- Katılımcıların duygusal bağlılık algıları ile işten ayrılma niyetleri algıları arasında negatif yönde orta kuvvette anlamlı bir ilişki gösterdikleri bu durumun toplam varyansın yaklaşık %38,2'sini açıkladığı görülmüştür.
- Çalışanların işten ayrılma niyeti algıları ile örgütsel kimlik algıları arasında negatif yönde orta kuvvette anlamlı bir ilişki gösterdiği ve bu durumun toplam varyansın yaklaşık %43'ünü açıkladığı görülmüştür.
- Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti algıları ile duygusal bağlılık ve örgüt kimliği algıları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdiği ve bu etkileşimin toplam varyansın yaklaşık %44'ünü açıkladığı görülmüştür.
- Örgüt kimliğinin duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığına yönelik yapılan test sonucunda duygusal bağlılık ölçeğinin örgüt kimliği ölçeği üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu duygusal bağlılık ölçeği, aracı değişken olan örgüt kimliği ölçeği üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca duygusal bağlılık ölçeğinin örgüt kimliği ölçeğindeki değişimin yaklaşık %79'unu açıkladığı sonucuna varılmıştır. Görüldüğü gibi öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek olması yüksek örgüt kimliği algısını yaratmaktadır.
- Bunların yanı sıra duygusal bağlılık ve örgüt kimliği ölçekleri işten ayrılma niyeti üzerindeki birlikte etkisi incelendiğinde örgüt kimliği ölçeğinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olduğu, duygusal bağlılık ölçeğinin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık ölçeği ve örgüt kimliği ölçeğinin birlikte işten ayrılma niyeti ölçeğindeki değişimin yaklaşık %44'ünü açıkladığı gözlemlenmiştir.
- Bütün veriler birlikte değerlendirildiğinde, duygusal bağlılık ölçeğinin, işten ayrılma niyeti ölçeği üzerindeki etkisinde örgüt kimliği ölçeğinin tam standardize dolaylı (aracı) etkisi olduğu bulunmuştur. Buna göre örgüt kimliği ölçeğinin, duygusal bağlılık ölçeğinin işten ayrılma niyeti ölçeği üzerindeki etkisinde aracılık etkisinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmanın bulguları ve yorumları ışığında, uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler aşağıda belirtilmiştir.

Okul yöneticileri başarının anahtarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmaktan ve onları bir arada tutacak bir örgüt kimliği oluşturmaktan geçtiğinin bilincinde olmalıdırlar. Örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık konusu kurumun hedeflerine ulaşmada, başarısında son derece önemli olduğundan Millî Eğitim Bakanlığı yetkililerinin çeşitli çalışmalar yaparak politikalar üretmesi gerektiğine dikkat çekmek gerekir.

Öğretmenler, daha başarılı ve etkili kurumlarda çalıştıkça, örgütsel kimlik algıları artacaktır. Bu durumun yansımaları çalışan kurumlara ve öğrencilere olumlu bir şekilde olacaktır. Öğretmenlerin mesleki canlılıkları ve motivasyonları da artacak ve örgütsel bağlılık düzeyleri



etkilenecektir. Bu nedenle başarılı, iyi dizayn edilmiş bir örgüt kimliği yaratmak için okul yöneticileri ekstra çaba sarf etmelidirler.

Çalışmanın sadece Tunceli ilindeki okullarda görev yapan öğretmenler ile yapılmış olup ana evreni genişleterek diğer illerdeki öğretilerle de yapılması böylelikle sonuçların genellenebilir hale gelmesi açısından önerilebilir. Ayrıca özel ve kamu eğitim kurumlarındaki öğretmen algıları kıyaslanabilir

Bir başka çalışmada ana evren okul yöneticileri de eklenerek yapılabilir ve böylece sonuçlar öğretmen ve yöneticilerin görüşleri kıyaslanarak benzerlikler ve farklılıklar tespit edilebilir.

#### KAYNAKÇA

- Akgül, S. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Alguları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Arnold, H. J., Feldman, D. C. (1982). A multi variate analysis of the determinants of job turn over. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.
- Arslan, M., (2018). İmam hatip okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1),111-129.
- Bogrek, M. F. (2017). *Determinants And Outcomes of Teachers' Professional Identity And Organizational Identification: A Comparative Analysis İn Charter And Regular Public Schools*. Unpublished Doctoral Dissertation. Ann Arbor: University of Arkansas at Little Rock.
- Boutwell, D. A. C., (2003). *Organizational identity, self-concept, and commitment among teachers in North West Florida*. Doctoral Thesis. University of West Florida.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Cohen, B., S., Golan, O., (2007). Assistive Technology as an Aid in Reducing Social Impairment in Autism. In R. L. Gabriels & D. E. Hill (Ed.), *Growing up with Autism: Working with School-Age Children and Adolescents* (pp. 124-142). New York: Guilford Press.
- Çelik, G., (2020). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(7), 276-294.
- Duman, Ş. A., Paşamehmetoğlu, A., Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Business Economics And Political Science*, 2(4), 75-89.
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2):25-46.

- Gürbüz, S. (2019) *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackett, R. D., Bycio, P., Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyerand Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 15-23.
- Karaoğlu, B. (2019), *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Örgütsel İmaj Algularının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi (Kayseri İli Örneği)*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıçkaya H., (2019) *İmam Hatip Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Alguları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kurşunoğlu, A., Baka, E., Tanrıoğan, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Koçmar, S. (2019) *Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Muhalefet İle İlişkisi, Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü*, Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lei, Y. U., Xiong, X. Z., (2018). Research on Chinese college teachers' organization identitybased on pathanalysis. *Neuroquantology*, 16(5), 60-66.
- Liu, S., Ve Onwuegbuzie, A. J., (2012). Chinese Teacher' Work Stress and Their Turnover Intention. *International Journal of EducationalResearch*, 53, 160-170.
- Marsh, R., M., Mannarı, H., (1977). Organizational commitment and turnover. A predictive study. *Administrative Science Quarterley*, 22, 57-75.
- McInerney, D. M., Korpershoek, H., Wang, H. ve Morin, A. J. S., (2018). Teachers' occupational attribute sand their psychological wellbeing, job satisfaction, occupational self-concept and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 71,145-158.
- Middleton, E. D., (2008). *How elementary school teachers' perceptions of their principal's integrity affect their commitment, citizenship behavior, and jobsatisfaction: examining the mediating effects of teacher organizational identity*. Doctoral thesis.University of West Florida.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., &Porter, L. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nagar, K., (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60.
- O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of post decisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 597-616.

- Polat, S. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *Education Sciences*, 4(3),1150-1159.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Sadeghian, M., Hoveida, R., Jamshidian, R., (2011). A study of relationshipbetweenorganizationalidentityandorganizationalcommitmentamongins tructors of the teacher training centers of Esfahan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(3), 510-521.
- Sarıdere, U., (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Shore, I. M., Martin, H. J. (1989), Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation toWork Performance and Turnover Intentions, *Human Relations*, 42,7,625-638.
- Sood, V., Anand, A., (2010). Professional commitment among b. ed. Teacher educators of him achalpradesh. *E-Journal of All India Association for Educational Research*, 22,1, 51-60.
- Stoner, J., Perrewe, P.L., Hofacker, C., (2011). The development and validation of themulti-dimensional identification scale. *Journal of AppliedPsychology*, 41(7),1632-1658.
- Şanlı, Ö., (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi (Malatya İli Örneği)*. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uştu, H., Tümkaya, S., (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim online dergisi*, 16(3),1262-1274
- Wu, S. M. (2012). Relationships Among Perceived Likeability of Principal, School Identity, And Teacher Motivation. *ComprehensivePsychology*, 1(6), 1-11.
- Yılmaz, V., Dalbudak İ.Z., (2018) Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14, 2, 517-534.

Evrak Tarih ve Sayısı: 21/07/2020-E.9981



T.C.  
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Girişimsel Olmayan Etik Kurulu

Sayı : 30603717-050.01.04-  
Konu : Etik Kurul Kararı

### REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : 28/05/2020 tarihli ve E. 2454 sayılı " Etik Kurul" konulu yazı

Munzur Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden Prof. Dr. Arzu KARACA ve Yüksek Lisans Öğrencisi Esra Sinem ŞENEL'e ait "Duygusal Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki ve Örgütsel Kimliğin Düzenleyici Rolü: MEB Tunceli Okullarında Uygulama" konulu çalışma ile ilgili Etik Kurul Kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır  
Prof. Dr. Fulya BENZER  
Kurul Başkanı

Ek: Etik Kurulu kararı (1 sayfa)

Dağıtım:  
Gereği:  
Sayın Prof. Dr. Arzu KARACA

Bilgi:  
REKTÖRLÜK MAKAMINA