

TÜRKİYE'DE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANINDA AİDİYET KONUSUNDA HAZIRLANMIŞ LİSANSÜSTÜ TEZ ÇALIŞMALARINA YÖNELİK BİR META-DEĞERLENDİRME

A META-EVALUATION OF GRADUATE THESES ON BELONGING IN THE FIELD OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN TURKEY

Burcu AKDENİZ¹, Sevilay TEKELİ²

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Tavşanlı Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, burcu.akdeniz@dpu.edu.tr, Orcid: 0000-0002-3547-8069

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, sevilay.tekeli@euas.gov.tr, Orcid: 0009-0004-3825-1021

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

Örgütsel davranış, aidiyet, örgütsel (kurumsal) aidiyet, mesleki aidiyet, doküman analizi

Jel Kodları: M10, M12, M14

Makale Geçmişi:

Başvuru Tarihi: 19 Ağustos 2024

Düzeltilme Tarihi: 26 Eylül 2024

Kabul Tarihi: 26 Kasım 2024

ARTICLE INFO

Keywords

Organizational behavior, belonging, organizational belonging, occupational belonging, document analysis

Jel Codes: M10, M12, M14

Article History:

Received: 19 August 2024

Received in revised form:

26 September 2024

Accepted: 26 November 2024

ÖZET

Bu araştırmada örgütsel davranış bağlamında aidiyet kavramının nasıl ele alındığını incelemek ve gelecekte konu üzerine yürütülecek çalışmalar için önerilerde bulunmak amacıyla Türkiye'de hazırlanmış lisansüstü tezlerin meta değerlendirmesi yapılmıştır. Araştırmada YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edilen 35 lisansüstü tez, doküman analizi yöntemi ile incelenmiş, yıllara, alanına, türüne, araştırma yöntemine, örneklem/çalışma birimi niteliklerine ve ulaşılan sonuçlara göre sınıflandırılması yapılmış ve betimsel analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre konu ile ilgili çalışmaların sayısının son yıllarda artmış olduğu, araştırma yöntemi olarak en fazla nicel araştırma deseni ve veri toplama aracı olarak anket kullanıldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın en önemli bulgusu aidiyet başlığı altında yürütülmüş bazı çalışmalarda örgütsel/kurumsal/mesleki aidiyetin örgütsel bağlılık kavramı ile karıştırıldığı, bazı durumlarda eş anlamlı sözcükler gibi birbirinin yerine kullanıldığı, bazı araştırmalarda ise aidiyet için kullanılan veri toplama aracının örgütsel bağlılık ölçeği olduğudur. Bu araştırma öncelikle örgütsel bağlılık ve aidiyet arasındaki kavramsal farklılığı ortaya koymaktadır. Ayrıca incelenen tezlerden yola çıkılarak aidiyetin örgüte faydaları, öncülleri, sonuçları ve örgütlerde aidiyeti artırmak için tavsiyeler ile beraber gelecekte yürütülebilecek araştırmalara dair öneriler sunulmaktadır.

ABSTRACT

In this research, a meta-evaluation of postgraduate theses prepared in Türkiye was conducted in order to examine how the concept of belonging is handled in the context of organizational behavior and to make suggestions for future studies on the subject. In the research, 35 postgraduate theses obtained from the YÖK National Thesis Center database were examined by document analysis method, classified according to years, field, type, research method, sample/study unit and the results obtained, and descriptive analysis was carried out. According to the results of the research, it has been determined that the number of studies on the subject has increased in recent years, and quantitative research designs are mostly used as research methods and surveys are used as data collection tools. The most important finding of the research is that in some studies conducted under the title of belonging, organizational/institutional/professional belonging is confused with the concept of organizational commitment. In some cases they are used interchangeably as synonymous words, and in some studies, the data collection tool used for belonging is an organizational commitment scale. This research firstly reveals the conceptual difference between organizational commitment and belonging. In addition, based on the theses examined, the benefits of belonging to the organization, its antecedents and results together with recommendations for increasing belonging in organizations as well as suggestions for future research are presented.

Atf vermek için / To cite: Akdeniz, B & Tekeli, S. (2024). Türkiye'de örgütsel davranış alanında aidiyet konusunda hazırlanmış lisansüstü tez çalışmalarına yönelik bir meta-değerlendirme. *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14, 52-70. DOI: 10.58627/dpuiibf.1534676



Duygularından bağımsız hareket edemeyen bireyin hayatı, kabul görme ve ait hissetme temeli üzerinden anlam kazanmaktadır. Bu yüzden aidiyet olgusu, insanın hayatına yön vermesi ve kendine anlam katması nedeniyle oldukça değerli psikolojik bir gerçekliktir. İnsanların ihtiyaçları ve duygularına hitap eden aidiyet kavramı bir topluluğa, oluşuma, bireye, kuruma, yani bir “yere” yakın olma isteği ve uğraşdır (Turan, 2021). İnsan yaşantısının her alanında başka birine ihtiyaç duyar ki bu ihtiyacın özünde ait olma hissi yer alır (Ayaz, 2021). İnsan psikolojisinin sağlıklı bir şekilde korunabilmesi ve düzgün ilişkiler kurabilmesinde, kişinin temel fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması sonrası aidiyet başrolü aldığı için aidiyetin her daim düzenli bir döngü içerisinde devamlılığı sağlanmalıdır (Duru, 2015).

Bu çalışma, bir örgütsel davranış kavramı olarak mesleki/ kurumsal aidiyet olgusunun örgütlere olası katkıları, yokluğunun neden olabileceği sorunlar, çalışanlarda aidiyet duygusunun artmasına yahut azalmasına neden olan faktörleri Türkiye’de hazırlanmış lisansüstü tezler bağlamında araştırmaktadır. Ayrıca konu ile ilgili literatürdeki eğilimlerin ve gerek örneklem ve araştırma metodu gerekse birlikte incelenen örgütsel davranış konuları açısından eksik kalan alanların belirlenmesi ve böylece gelecekte yürütülecek bilimsel araştırmalara yol göstermek amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’de bu konu üzerine hazırlanmış mevcut lisansüstü tezlerin meta değerlendirme ile analizi gerçekleştirilmiş ve aşağıdaki araştırma sorularının yanıtları aranmıştır:

Örgütsel davranış bağlamında mesleki/ kurumsal aidiyet üzerine Türkiye’de günümüze dek yürütülmüş lisansüstü tezlerin,

1. Yıllara göre dağılımı nasıldır?
2. Bilim dallarına göre dağılımı nasıldır?
3. Araştırmacının cinsiyetine göre dağılımı nasıldır?
4. Kullanılan araştırma yöntemine/ veri toplama araçlarına göre dağılımı nasıldır?
5. Örneklem niteliklerine göre dağılımı nasıldır?
6. Aidiyet hangi kavramlar ile birlikte ele alınmıştır?
7. Aidiyetin öncülleri, sonuçları ve nasıl geliştirilebileceğine dair hangi sonuçlara ulaşılmıştır?

1. AİDİYET KAVRAMI

Aidiyet duygusu güvenlik, önemsenme ve şefkat algısı yaratan yakın ve güvenilir bağlar kurma ihtiyacından kaynaklanması ile diğer benzer duygulardan ayrılır. Özünde, diğer kişi ile kurduğu duygusal bağın bireyin genel anlamda gelişimi için anlamlı ve gerekli olduğu kişiler arası bir ilişkiyi ifade eder (Peter, Jabbar-Peter ve Catapan, 2015).

Maslow (1987) iyi bir toplumun sağlıklı bir şekilde varlığını sürdürmesi ve hayatta kalabilmesi için bireylerin ihtiyaçlarını karşılaması gerektiğini belirtmektedir (akt. Aydın, 2022). Maslow’un ihtiyaçlar piramidinde ilk iki basamak hayatta kalabilmek adına karşılanmak zorunda olan yemek, içmek, hava almak gibi fizyolojik ihtiyaçlar ve emniyet içinde yaşamını devam ettirebilmek için gerekli güvenlik ihtiyacından oluşmaktadır. Üçüncü basamakta ise aidiyet ihtiyacı gelmektedir. Bu konu ile ilgili olarak işveren ve/veya yöneticiler çalışanlara parçası olabilecekleri seçkin ekipler ve gruplar sunabilir, çalışanların birbirleri ile bağ kurabilecekleri ortamlar tesis edebilir ve aidiyet hissi yaratacak bir örgüt kültürü geliştirebilirler (Kula ve Çakar, 2015; Dye, 2013). Piramitte insanın biyolojik varoluşunun gereği olarak karşılanması gerekli ilk iki ihtiyaçtan sonra hemen ait olma ihtiyacının gelmesi, piramidin en tepesine giden yolda önemli bir basamak olduğunu göstermekte ve bireyin en üst mertebeye ulaşabilmesine hizmet ettiği anlaşılmaktadır.

İnsanoğlu ruh sağlığını korumak için kendini evinde hissetmeli, başka bir ifadeyle onayladığı ve onaylanacağı, tanıdığı ve akranları tarafından tanınacağı, belli bir ilişki kuracağı, onu kabul edecek ve koruyacak daha büyük bir oluşumun parçası olmalıdır. İnsan kendi varoluşsal meselelerini tek başına çözemeyeceğinden, bir şeye ait olmak haz ve paylaşma algısını besler (Gomes, 2002: 36). Aidiyet algısı kavramını geliştiren Mahar, Cobigo, ve Stuart (2013), bu kavramı subjektif, paylaşılan deneyimler, inançlar yahut kişisel özellikler temelinde geliştirilen karşılıklı bir ilişkinin sonucu olarak açıklamışlardır.

Aidiyet algısının bireysel ve kolektif açılardan ortaya çıktığını ve tüm bağlamlarda kimlik ve referans noktası arayışı çerçevesinde arttığını söylemek mümkündür. Özne, kendi tekiliğinde sosyal etkileşim sayesinde takdir, onaylanma ve bağlılık duygularını geliştirir. Böylece kimliği ile beraber kişisel ve sosyal performansını inşa eder (Peter, Jabbar-Peter ve Catapan,

2015). Bu bağlamda çalışanlar da örgütlerine ait olduklarını hissetme gereksinimi duyarlar (Scott et al., 2014). Bu “aidiyet ihtiyacı” ilk defa Baumeister ve Leary (1995) tarafından geliştirilen aidiyet kuramının bir parçası olarak kullanılmıştır. Burada aidiyet, süregelen ilişkisel bağlanmanın sık ama itici hale gelmeyen etkileşimler içerdiği güçlü ve istikrarlı ilişkiler geliştirme ve sürdürme ihtiyacı olarak tanımlanmıştır.

Waardenburg (2016) bağlılığı iki düzeyde ele almaktadır. Birincisi kişilerarası ilişkilerde ortaya çıkan ve aralarındaki karşılıklı bağımlılığı ifade eden “kişisel aidiyet”, ikincisi ise bir örgüt gibi daha büyük ve gayri şahsi bir grubun içine karışmak yahut yaş grupları gibi belirli sosyal kategorilerin parçası olmak şeklinde ortaya çıkan “örgütsel aidiyet”tir.

Aidiyetin farklı türleri vardır. Literatür taramasında bunların; mekân/yer aidiyeti, aile aidiyeti, iş/meslek aidiyeti ve örgütsel/kurumsal aidiyet oldukları gözlemlenmiştir. Örgütsel davranış alanı kapsamında yapılmış akademik araştırmalara bakıldığında ise örgütsel aidiyet, kurumsal aidiyet ve mesleki aidiyet adı altında çalışmalar karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel ve kurumsal aidiyetin tanımları incelendiğinde ikisinin aynı içeriğe sahip olduğu anlaşılmakta, örgütsel veya kurumsal sözcüklerinin seçimi araştırmacının tercihinine göre değişmektedir.

2. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BAĞLAMINDA AİDİYET

Örgütsel/kurumsal aidiyet, Belle, Burley ve Long (2015: 90) tarafından “kişinin yetenekleri, ilgi alanları ve deneyimlerinin onaylanması ve kendini tüm bu konularda ifade etmesi halinde tam anlamıyla kabul gördüğünü hissetmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Blau, Goldberg ve Kyser (2023) açık bir şekilde “örgütsel aidiyetin (organizational belonging)” “örgütsel destek (organizational support)”, “örgüt kültürü (organizational culture)” ve “örgütsel bağlılık (organizational commitment)” kavramlarından farklı bir örgütsel davranış kavramı olduğunu ifade etmektedir. Algılanan örgütsel destek çalışanın parçası olduğu örgüt tarafından sağladığı katkılara değer verildiğine ve kişisel iyi oluşunun örgüt açısından önemsendiğine dair inancıdır (Kurtosis vd., 2017; Akdeniz, 2021). Örgüt kültürü “kökleri tüm üyeler tarafından paylaşılan temel değerler, inançlar ve algılama biçimlerine uzanan ve yansımaları iş yapma metotları, iletişim tarzları, gelenekler, prosedürler, bireyler arası ve grup içi ilişkiler ile bireysel ve kurumsal davranışlarda bulan ayırt edici özellikler bütünüdür” (Akdeniz, 2020: 238). Son olarak örgütsel bağlılık bireyin örgüt ile arasında hissettiği psikolojik bir bağ olup örgütün özelliklerini ve bakış açısını ne kadar özümlediğinin bir yansımasıdır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel-Tüz, 2016). Örgütsel aidiyetin ise insanın varoluşsal bağlanma ihtiyacına dayanan çok daha derin kökleri vardır (Blau, Goldberg ve Kyser 2023).

Örgütsel aidiyet, çalışanların örgütleriyle kendilerini özdeşleştirerek örgütün menfaatleri doğrultusunda takındıkları tavır, bağlılık ve gönülden çabayı içeren psikolojik bir durumdur (Arı ve Şahin, 2016; Demir, 2019; Öztop, 2014). Çalışan personelin örgütsel aidiyet algısının yüksek olması, işyerleri ile bütünleşmelerini artırarak yaratıcı girişimlerini destekleyecek, tersi durumda ise yaratıcı düşünce seviyeleri düşecektir (Öztop, 2014). Aynı şekilde çalışanın kurumuna duyduğu aidiyet düzeyinin yüksek olması devamsızlık, işe geç kalma ve işi bırakma gibi istenmeyen durumların yaşanmasını engelleyecek ve çalışan verimliliği maksimizasyonu sağlanacaktır (Demir, 2019). Ayrıca, kurum, çalışanı ile arasındaki aidiyet bağına ne kadar çok önem verip sağlam tutarsa, kurumun uzun vadede sağlıklı iş ilişkileri ve istikrar temelli verimlilik artışı ana hedeflerini gerçekleştirme yolunda ilerlemeye katkı sağlamış olur (Ayaz, 2021; Bacızade, 2017).

Mesleki aidiyet kavramı ise, iş performansına olumlu etkisiyle çalışanın mesleki düşünce ve davranışlarını şekillendiren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Turan, 2021). Mesleki aidiyet çalışanın kurumunu nasıl değerlendirdiği, işinden tatmin olup olmadığı, kariyer ile ilgili beklentilerini, kısaca işe dair sahip olduğu tüm duyguları içine almaktadır (Şengül, 2022). İş/meslek aidiyet duygusu yüksek olan kişiler mesleklerini kabul ederek sahip oldukları işlerine karşı istekli bir çaba içerisindeyler (Ayaz, 2021).

Örgütsel aidiyet ile iş/mesleki aidiyet, aidiyetin farklı türleri gibi görünmekle beraber benzer konulara odaklanarak aynı sonuçlarla ilgilendikleri anlaşılmaktadır.

Bu araştırma Türkiye’de aidiyet kavramı üzerine örgütsel davranış bağlamında hazırlanmış lisansüstü tezlerin derlenmesi ve incelenmesi, böylece bu konunun daha iyi anlaşılacak gelecekte yürütülecek akademik çalışmalara faydalı bir zemin hazırlanmasını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda yürütülen literatür taramasının bulgularına da yer verilerek aidiyet kavramının incelendiği akademik çalışmaların dünü, bugünü ve yarını ortaya konmaya çalışılmıştır. Literatür taraması aidiyet konusunun mimariden siyasete çeşitli disiplinlerden akademisyenler tarafından farklı bakış açılarıyla ele alındığını ortaya koymuştur. Bu çalışmanın ilk ve en önemli dahil etme kriteri ise bu noktada örgütsel davranış ve yönetim ve organizasyon alanlarına katkı sağlayan çalışmaların seçilmesidir. Öte yandan dahil edilen tezlerin hangi bilim dalından akademisyenler tarafından hazırlandığı konusunda bir sınırlandırmaya gidilmemiştir. Bu kriterin sağlanabilmesi için veri tabanına sadece “aidiyet” terimi yerine “örgütsel aidiyet”, “kurumsal aidiyet” ve “mesleki aidiyet” ifadeleri arama terimi olarak girilmiştir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma Terzi ve Deniz (2020) tarafından cam tavan konusu üzerine yürütülen meta-değerlendirme çalışması örnek alınarak yürütülmüştür. Araştırma için ilgili dokümanların derlenmesi aşamasında yıl kısıtlamasına gidilmeden konu ile ilgili ülkemizde yazılmış tüm lisansüstü tezlere ulaşılmış, her bir doküman meta değerlendirme yoluyla analiz edilerek sonuçlar sentezlenmiş ve kategorize edilmiştir.

Nitel araştırma modellerinden doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Doküman analizinin uygulandığı araştırmalarda veriler üzerinden işleme dayalı analizlerden ziyade veriler arasında anlamlı ilişkiler kurulması ve çıkarımlarda bulunulması amaçlanmaktadır (Can, 2017). Doküman analizi araştırılması hedeflenen bir olgu hakkında bilgi içeren basılı ve elektronik materyallerin değerlendirmesi, derlemesi ve analizini kapsar. Tek başına bir araştırma yöntemi olabildiği gibi diğer nitel araştırma yöntemleri ile birlikte kullanılarak verinin çeşitlendirilmesi (data triangulation) amacıyla da faydalanılabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013; Koyuncu ve Kılıç, 2019). Araştırmada Yıldırım ve Şimşek (2013) tarafından doküman analizi (incelemesi) yöntemi için belirlenen şu aşamalar izlenmiştir:

1. Dokümanlara ulaşma: Araştırmada incelenmek istenen olgu örgütsel davranış bağlamında aidiyet kavramı olup hedeflenen dokümanlar Türkiye’de bu konu üzerine yazılmış lisansüstü tezlerdir. Ülkemizde yazılmış tüm lisansüstü tezlerin Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinde kayıtlı olma zorunluğu nedeniyle bu konuda yazılmış tüm tezler Ulusal Tez Merkezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> linkinden açık erişimle ulaşmak mümkün olmuştur.
2. Orijinalliği kontrol etme: Tüm dokümanların YÖK Ulusal Tez Merkezi’nden elde edilmesi nedeniyle orijinallik kaygısı ortadan kalkmıştır.
3. Dokümanları anlama: Tüm dokümanların YÖK tarafından belirlenmiş standart bir yapıya sahip olmaları nedeniyle her birinin karşılaştırmalı bir şekilde incelenmesi mümkün olmuştur.
4. Veriyi analiz etme: Her bir lisansüstü tez araştırma soruları doğrultusunda içerik açısından incelenmiştir.
5. Veriyi kullanma: Araştırmada ele alınan tezler meta değerlendirme yoluyla analiz edilerek sonuçlar sentezlenmiş ve kategorize edilmiştir. İnceleme sonucunda elde edilen bulgular araştırma soruları doğrultusunda sınıflandırılarak tablolaştırılmış ve raporlanmıştır.

Verilerin analizinde ise Sak vd. (2021) tarafından ortaya konan aşamalar takip edilmiştir. İlk aşamada veriden örneklem seçilmesi gerektiği belirtilmekle beraber elde edilen tezlerin sayısının sınırlı olması nedeniyle bu uygulamaya gerek kalmamıştır. Kategorilerin geliştirilmesini içeren ikinci aşamada Terzi ve Deniz (2020) tarafından geliştirilen kategorilerden faydalanılmış, üçüncü aşamada analiz birimi olarak madde ve içerik seçilmiştir. Son olarak sayısallaştırma ve tablolaştırma yapılarak analiz tamamlanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Aidiyet çeşitli bilim dallarında ele alınan geniş kapsamlı bir olgudur. Bu araştırmada dahil etme kriteri olarak örgütsel davranış ve yönetim-organizasyon disiplinleri bağlamında aidiyet kavramını ele alan bilimsel araştırmalardan lisansüstü tezlerin seçilmesine karar verilmiştir. Konu üzerine Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezler bu araştırmanın evrenini teşkil etmektedir. İlgili tez çalışmalarının sayısı sınırlı olduğu için örneklem alınması yahut yıl sınırlamasına gidilmesi gerekli görülmemiş ve ulaşılan çalışmaların tamamı araştırmaya dahil edilmiştir.

Konu üzerine yapılmış literatür taraması okumaları sonucunda aidiyet kavramının örgütsel davranış ve yönetim-organizasyon disiplinlerinde “örgütsel” “kurumsal” ve “mesleki” terimleri ile birlikte kullanıldığı anlaşılmıştır. Bu yüzden YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanına “örgütsel aidiyet”, “kurumsal aidiyet” ve “mesleki aidiyet” anahtar kelimeleri arama terimi olarak girilerek ilgili dokümanlar 2024 yılı Mart ayında elde edilmiştir. Bu tarih itibarı ile sistemde kısıtlanmış olduğu için indirilemeyen tezler dışında toplamda 35 lisansüstü tez çalışmasına ulaşılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Analizi

Elde edilen lisansüstü tez dokümanları Yıldırım ve Şimşek (2013) tarafından belirlenen doküman inceleme aşamaları izlenerek incelenmiş ve araştırma sorularını yanıtlamak üzere elde edilen veriler Terzi ve Deniz (2020) tarafından yürütülen meta değerlendirme çalışması örnek alınarak çözümlenmiş ve raporlanmıştır. Değerlendirme esnasında aidiyet kavramını başlığında “örgütsel aidiyet”, “kurumsal aidiyet” ve “mesleki aidiyet” olarak ele almış olan tezler kendi arasında gruplandırılarak ele alınmıştır.

4. BULGULAR

Türkiye’de örgütsel, kurumsal ve mesleki aidiyet konularında yapılmış akademik çalışmalara bakıldığında özellikle son yıllarda araştırmacıların ilgisini çekmeye başladığı söylenebilir. Zira 2010 yılına kadar Türkiye’de bu yönde yapılmış bir lisansüstü tez araştırmasına rastlanmamış, bununla beraber 2010 yılından sonra örgütsel, kurumsal ve mesleki aidiyet kavramlarının araştırmacıların odaklanmak istedikleri bir alan haline geldiği görülmüştür.

Bu bölümde örgütsel/kurumsal/mesleki aidiyet konusunda yapılmış lisansüstü tezlerin incelenmesi sonucunda elde edilen verilerin betimsel analizine ait bulgular tablolar aracılığıyla sunulmuştur.

4.1. Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Örgütsel aidiyet konusunda erişilebilen en eski çalışma 2016 yılına ait olup bu başlık altında Türkiye’de yürütülmüş lisansüstü tezlerin yıllar itibariyle sayısal dağılımına dair bilgi Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Örgütsel Aidiyet Konu Başlığını İçeren Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Yıllar İtibariyle Sayısal Dağılımı

Yıl	2016	2019	2020	2021	2022	2023	Toplam
Yüksek Lisans Tezi	-	2	-	2	1	-	5
Doktora Tezi	1	-	1	-	-	1	3

Örgütsel aidiyet konu başlığını içeren Türkiye’de hazırlanmış tezlerin yıllar içindeki dağılımına bakıldığında; 2016 yılında 1 doktora tezi, 2019 yılında 2 yüksek lisans tezi, 2020 yılında 1 doktora tezi, 2021 yılında 2 yüksek lisans tezi, 2022 yılında 1 yüksek lisans tezi ve 2023 yılında 1 doktora tezi olmak üzere 2016-2023 yılları arasında toplamda 5 yüksek lisans ve 3 doktora tezi çalışması yapıldığını görmekteyiz.

Kurumsal aidiyet konusunda ulaşılabilen en eski lisansüstü tezin 2017 yılında yazılmış olduğu görülmüştür. Bu başlık altında Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin yıllar itibariyle sayısal dağılımına dair özet bilgi Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Kurumsal Aidiyet Konu Başlığını İçeren Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Yıllar İtibariyle Sayısal Dağılımı

Yıl	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Toplam
Yüksek Lisans Tezi	2	1	2	1	2	-	1	9
Doktora Tezi	-	-	-	-	-	1	-	1

Kurumsal aidiyet konu başlığını içeren Türkiye’de hazırlanmış tezlerin yıllar içindeki dağılımına baktığımızda; 2017 yılında 2 yüksek lisans tezi, 2018 yılında 1 yüksek lisans tezi, 2019 yılında 2 yüksek lisans tezi, 2020 yılında 1 yüksek lisans tezi, 2021 yılında 2 yüksek lisans tezi, 2022 yılında 1 doktora tezi ve 2023 yılında 1 yüksek lisans tezi olmak üzere 2017-2023 yılları arasında toplamda 9 yüksek lisans ve 1 doktora tezi çalışması yapıldığı görülmektedir.

Son olarak, mesleki aidiyet konusunda ilk lisansüstü tez çalışması 2010 yılına ait olup bu konu başlığında Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin yıllar itibariyle sayısal dağılımına dair özet bilgi Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. Mesleki Aidiyet Konu Başlığını İçeren Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Yıllar İtibariyle Sayısal Dağılımı

Yıl	2010	2013	2014	2018	2019	2021	2022	2023	Toplam
Yüksek Lisans Tezi	1	1	1	-	2	4	3	2	14
Doktora Tezi	-	1	-	1	1	-	-	-	3

Mesleki aidiyet konu başlığında Türkiye’de hazırlanmış tezlerin yıllar içindeki dağılımına bakıldığında; 2010 yılında 1 yüksek lisans tezi, 2013 yılında 1 yüksek lisans ve 1 doktora tezi, 2014 yılında 1 yüksek lisans tezi, 2018 yılında 1 doktora tezi, 2019 yılında 2 yüksek lisans ve 1 doktora tezi, 2021 yılında 4 yüksek lisans tezi, 2022 yılında 3 yüksek lisans tezi ve 2023 yılında 2 yüksek lisans tezi olmak üzere 2010-2023 yılları arasında toplamda 14 yüksek lisans ve 3 doktora tezi çalışması yapılmış olduğu görülmektedir.

Görüldüğü üzere; örgütsel, kurumsal ve mesleki aidiyet konularına ilişkin olarak 2010 yılından önce Türkiye’de yürütülmüş bir lisansüstü tez çalışmasına rastlanılmamış olup, 2010 yılından sonra araştırmacıların bu konulara yoğunlaşmaya başladıkları gözlemlenmiştir. Bu bilgiler ışığında genel toplama bakıldığında, mesleki/örgütsel-kurumsal aidiyet konularında 2010 yılından

günümüze kadar 28 adet yüksek lisans çalışması, 7 doktora çalışması olmak üzere toplamda 35 lisansüstü tez çalışması yürütüldüğü belirlenmiştir.

4.2. Tezlerin Ana Bilim Dallarına Göre Dağılımı

Örgütsel aidiyet konu başlığında Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin çalışma alanlarına göre dağılımlarına dair bilgi Tablo 4’te görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Aidiyet Konu Başlığında Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Bilim Dallarına Göre Dağılımları

Ana Bilim Dalı	Yüksek Lisans Tezi Sayısı	Doktora Tezi Sayısı
Sağlık Yönetimi	2	1
Eğitim Yönetimi ve Denetimi	1	1
İşletme	2	1
Toplam	5	3

Örgütsel aidiyet konu başlığı içeren sağlık yönetimi ana bilim dalından 2 yüksek lisans ve 1 doktora tezi, eğitim yönetimi ana bilim dalından 1 yüksek lisans ve 1 doktora tezi, işletme ana bilim dalından 2 yüksek lisans ve 1 doktora tezi hazırlanmıştır.

Benzer şekilde, kurumsal aidiyet konu başlığında Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin bilim dallarına göre dağılımlarına dair bilgi Tablo 5’tedir.

Tablo 5. Kurumsal Aidiyet Konu Başlığında Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Bilim Dallarına Göre Dağılımları

Ana Bilim Dalı	Yüksek Lisans Tezi Sayısı	Doktora Tezi Sayısı
Çalışma Ekonomisi ve End. İlişk.	1	
İletişim	1	
Eğitim Bilimleri	3	1
İşletme	1	
Yönetim Bilimleri	1	
Sosyoloji	2	
Toplam	9	1

Kurumsal aidiyet konu başlığı adı altında çalışma ekonomisi ana bilim dalından 1 yüksek lisans tezi, iletişim ana bilim dalından 1 yüksek lisans tezi, eğitim bilimleri ana bilim dalından 3 yüksek lisans ve 1 doktora tezi, işletme ana bilim dalından 1 yüksek lisans tezi, yönetim bilimleri ana bilim dalından 1 yüksek lisans tezi, sosyoloji ana bilim dalından 2 yüksek lisans tezi hazırlandığı görülmektedir.

Mesleki aidiyet konusunda Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerinin bilim dallarına göre dağılımına bakıldığında ise Tablo 6’da görüldüğü üzere çok sayıda bilim dalından akademisyenin ilgisini çeken bir konu olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Mesleki Aidiyet Konu Başlığında Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Bilim Dallarına Göre Dağılımları

Ana Bilim Dalı	Yüksek Lisans Tezi Sayısı	Doktora Tezi Sayısı
Ebelik	3	1
Sağlık Yönetimi	2	
Eğitim Yönetimi ve Denetimi/Planlama	2	
Temel Eğitim	1	
Eğitim Bilimleri	3	
İşletme	2	1
Amme İdaresi	1	
Felsefe ve Din Bilimleri		1
Toplam	14	3

Mesleki aidiyet konu başlığında ise ebelik ana bilim dalından 3 yüksek lisans ve 1 doktora tezi, sağlık yönetimi ana bilim dalından 2 yüksek lisans tezi, eğitim yönetimi ve denetim/planlama ana bilim dalından 2 yüksek lisans tezi, temel eğitim ana bilim dalından 1 yüksek lisans tezi, eğitim bilimleri ana bilim dalından 3 yüksek lisans tezi, işletme ana bilim dalından 2 yüksek lisans ve 1 doktora tezi, amme idaresi ana bilim dalından 1 yüksek lisans tezi, felsefe ve din bilimleri ana bilim dalından 1 doktora tezi hazırlandığı görülmektedir.

4.3. Tezlerin Araştırmacının Cinsiyetine Göre Dağılımı

Mesleki/örgütsel/kurumsal aidiyet konularında Türkiye’de yapılmış lisansüstü tez çalışmalarındaki araştırmacı profilinin cinsiyet dağılımı Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Mesleki/Örgütsel-Kurumsal Aidiyet Konu Başlığında Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tez Araştırmacılarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Yüksek Lisans Tezi Sayısı	Doktora Tezi Sayısı	Toplam
Kadın	13	3	16
Erkek	15	4	19
Toplam	28	7	35

Tablo 7’de araştırmacılarının cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında doktora tezi hazırlayanların 3’ünün kadın araştırmacı, 4’ünün erkek araştırmacı olduğu; yüksek lisans tezi hazırlayanların 13’ünün kadın araştırmacı, 15’inin erkek araştırmacı olduğu görülmektedir. Genel toplamda ise mesleki/örgütsel-kurumsal aidiyet konularında Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin araştırmacılarının 16’sının kadın, 19’unun erkek olduğu sonucu ile karşılaşmaktadır. Bu durumda mesleki/örgütsel-kurumsal aidiyet konularına yaklaşımda cinsiyet farkının yok denecek kadar az olduğu, araştırmacıların hemen hemen aynı oranda ilgi gösterdikleri anlaşılmaktadır.

4.4. Tezlerin Kullanılan Araştırma Yöntemine/ Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı

Örgütsel aidiyet konu başlıklı Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerde araştırmacıların seçtikleri başlıklar, araştırma evrenleri, örneklem ve uygulanan gereç/yönteme ilişkin bilgiler Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Aidiyet Konu Başlığında Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Adları ile Evren/Örneklem/Yöntem İncelemesi

Tezin Adı	Uygulanan Örneklem Modeli
Sağlık işletmelerinde etik liderliğin dile getirme davranışları aracılığıyla iş performansına etkisi: Örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü	<u>Araştırmanın evreni:</u> Kayseri’de bulunan sağlık çalışanları <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Tam zamanlı çalışan 750 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır.
İş doyumunun örgütsel aidiyete etkisinin değerlendirilmesi (NP İstanbul Beyin Hastanesi örneği)	<u>Araştırmanın evreni:</u> NP İstanbul Beyin Hastanesi sağlık çalışanları. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> NP İstanbul Beyin Hastanesi’nde çalışan 264 sağlık personeline anket uygulanmıştır.
Ortaokul öğretmenlerinin pandemi sürecinde örgütsel stres düzeyleri ve örgütsel aidiyetlerinin incelenmesi	<u>Araştırmanın evreni:</u> İstanbul ilindeki ortaokul öğretmenleri. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> İstanbul ilinde bulunan 387 ortaokul öğretmenini kapsamakta olup nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.
Eğitim yöneticilerinin emekliliğe eğilimleri ve örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişki ile emekli eğitim yöneticilerinin emeklilik yaşamına ilişkin görüşleri	<u>Araştırmanın evreni:</u> Kırklareli, Edirne ve Tekirdağ illerinde görev yapan 50 yaş ve üzeri çalışan ve emekli öğretmenler <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Nicel araştırma yöntemiyle 182 eğitim yöneticisi (okul ve kurum müdürü), nitel araştırma yöntemi ile emekli olmuş 20 eğitim yöneticisinden (okul ve kurum müdüründen) oluşmaktadır.
Motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi: Batman Üniversitesinde bir araştırma	<u>Araştırmanın evreni:</u> Batman Üniversitesi idari personeli <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> 162 idarî personeline anket tekniği uygulanmıştır.
Tükenmişlik sendromunun örgütsel aidiyete etkisi: Otomotiv sektöründe uygulama	<u>Araştırmanın evreni:</u> Kocaeli ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 600 kişilik bir işletmede çalışanlar. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmış olup, toplam 135 çalışan katılmıştır.
Sağlık sektöründe örgütsel aidiyet sorunsalı: Kamu ve özel hastanelerde karşılaştırmalı araştırma	<u>Araştırmanın evreni:</u> Özel Konya Anıt Hastanesi ve Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanelerinde çalışmakta olan doktor, hemşire, tıbbi sekreter ve diğer çalışanlar. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Araştırma evreni içerisinde 582 çalışan örnekleme oluşturmuştur. Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır.
Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel siyaset ve kariyer planlamaya etkisinde örgütsel aidiyetin aracı rolü	<u>Araştırmanın evreni:</u> Kafkas Üniversitesinde, farklı alan ve unvanlarda görev yapan akademik personel. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Çalışmada toplam 402 akademik personele ulaşılmış ve 79 sorudan oluşan anket tekniği kullanılmıştır.

Tablo 8’de görüldüğü üzere örgütsel aidiyet konu başlıklı lisansüstü tezlerde veri toplama aracı olarak bir nicel araştırma yöntemi olan anket tekniğinin ağırlıklı olarak tercih edildiği, araştırmacılardan sadece Çağlar’ın (2023) doktora tezinde veri toplama aracı olarak karma yöntemi benimseyerek birinci aşamada katılımcılara anket, ikinci aşamada araştırmacı tarafından geliştirilen formun kullanılması ile gerçekleştirilen görüşmeler ile veri toplama yoluna gittiği görülmektedir.

Kurumsal aidiyet konu başlığında Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerde araştırmacıların seçtikleri başlıklar, çalışma evrenleri, örneklem ve uygulanan gereç/yönteme ilişkin bilgiler Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Kurumsal aidiyet konu başlığında Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin adları ile evren/örneklem/yöntem incelemesi.

Tezin Adı	Evren, Örneklem ve Yöntem
Telekomünikasyon sektöründe çalışanlarda kurumsal aidiyeti etkileyen faktörlerin analizi: Trabzon Vodafone mağazaları analizi.	<u>Araştırmanın evreni:</u> Trabzon ilinde faaliyet gösteren Vodafone mağazalarında çalışanlar. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmaya 46’sı kadın 54’ü erkek olmak üzere 100 kişi dahil edilmiştir.
İlkokul öğretmenlerinin kurumsal aidiyet algısı ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi.	<u>Araştırmanın evreni:</u> İstanbul ili, Sultanbeyli ilçesindeki ilkokullarda çalışan öğretmenlerdir. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> 200 öğretmenden anket yöntemi kullanılarak veri toplamaya çalışılmıştır.
Öğrencilerin bilgi evlerine yönelik örgütsel imaj algıları ile kurumsal aidiyet duyguları arasındaki ilişki	<u>Araştırmanın evreni:</u> İstanbul ili Esenler ilçesinde faaliyet gösteren Bilgi Evlerine 2017-2018 Eğitim ve Öğretim yılında kayıtlı olan 2728 öğrenci. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> 350 öğrenci üzerinde nicel araştırma tekniği ile uygulanmıştır.
Öğretmen algılarına göre müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kurumsal aidiyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi	<u>Araştırmanın evreni:</u> 2018/2019 eğitim öğretim yılında Mersin ili Merkez ilçelerinde (Akdeniz, Yenişehir, Toroslar ve Mezitli) kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin tamamı. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Araştırmaya dört merkez ilçedeki 31 ilkokuldan 536 sınıf öğretmeni katılmış ve anket yöntemi uygulanmıştır.
Öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel gurur ve kurumsal aidiyet ilişkisi	<u>Araştırmanın evreni:</u> Araştırmanın evrenini Ankara ilinde bünyelerinde Eğitim ve Mühendislik Fakülteleri bulunan Ankara, Gazi, Hacettepe Üniversiteleri ile ODTÜ’de görev yapmakta olan 2.611 öğretim elemanı oluşturmaktadır. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Örneklemi 395 öğretim elemanı oluşturmakta olup, veri toplama aracı olarak nitel ve nicel araştırma tekniklerinin ikisinden faydalanılmıştır.
Kamu kurumlarında çalışan personelin kurumsal aidiyet ve motivasyon düzeylerinin incelenmesi: İSKİ örneği.	<u>Araştırmanın evreni:</u> İSKİ Kadıköy Şube Müdürlüğünde çalışanlar. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> 136 kişiye anket dağıtılmış, 135 katılımcı geri dönmüş, 5 anket geçersiz sayılmış ve 130 anket değerlendirilmiştir.
Kurumsal aidiyet düzeyine etki eden faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi örneği	<u>Araştırmanın evreni:</u> Manisa Celal Bayar Üniversitesi akademik personeli. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Çalışma nicel bir çalışma olmakla birlikte; veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmaya 155’i kadın, 147’si erkek olmak üzere 302 kişi katılmıştır.
Sosyal hizmet merkezlerinde çalışan meslek elemanlarının iş doyumu ve kurumsal aidiyet düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Samsun ili örneği.	<u>Araştırma evreni:</u> Samsun ilinde bulunan ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı, 6 farklı sosyal hizmet merkezinde çalışan meslek elemanları. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Samsun ilinde çalışan 229 meslek elemanı ile nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

Endüstriyel kurumlarda kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesinde algılanan yönetici desteği

Araştırmanın Evreni : Bandırma Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren endüstriyel firma çalışanları.
Araştırmanın örnekleme ve yöntemi: 26 ayrı firmanın çalışanları arasından basit tesadüfi yöntem ile seçilen deneklerden oluşmakta olup, 250 kişiye anket gönderilmiş, 224'ü cevap vermiş ve 213 anket analiz için uygun bulunmuştur.

Gazete sahipliğinin editoryal bağımsızlık ve kurumsal aidiyet üzerindeki etkileri: "Gazetecilerin Gazetesi" 9 Eylül örneği

Araştırmanın Evreni : İzmir Gazeteciler Cemiyeti'nin iktisadi işletmesi olan 9 Eylül gazetesinde çalışan gazeteciler.
Araştırmanın örnekleme ve yöntemi: Çalışmada veriler, 7 yönetim kurulu üyesi/gazeteci ve 7 fiili olarak çalışan gazeteci olmak üzere toplam 14 gazeteciyle derinlemesine görüşme tekniği ile toplanmıştır. Yüz yüze görüşme tekniği ile veriler toplanarak yapılmıştır.

Kurumsal aidiyet konu başlıklı lisansüstü tezlerde veri toplama aracı olarak çoğunlukla nicel araştırma yöntemi olan anket tekniğinin kullanıldığı, sadece 2 araştırmacının farklı yöntemle veri toplama uygulamasına yöneldiği görülmektedir. Araştırmacılar Demir (2021) doktora tezinde veri toplama aracı olarak karma yöntemi benimseyerek birinci aşamada katılımcılara anket, ikinci aşamada ise yarı yapılandırılmış görüşme formları ile görüşme tekniğini kullanmıştır. Bir diğer araştırmacı Umdular (2023) ise yüksek lisans tezinde nitel araştırma yöntemi olarak derinlemesine görüşme tekniği ile katılımcılarla yüz yüze görüşerek verilerini elde etmiştir.

Tablo 10. Mesleki aidiyet konu başlığında Türkiye'de yapılmış lisansüstü tezlerin adları ile evren/örneklem/yöntem incelemesi.

Tezin Adı	Evren, Örneklem ve Yöntem
Din görevlilerinin mesleki aidiyetleri, mesleki tükenmişlik tutumları ve hizmet içi eğitime bakışları	<u>Araştırmanın evreni</u> : Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde çalışan din görevlileri. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi</u> : Türkiye genelinde belirlenen 20 ilde toplam 2700 anket formu, belirlenen İl/İlçe Müftülüklerine ve belirlenen Eğitim Merkezine gönderilmiştir.
Türkiye'deki ebelerin mesleki aidiyeti ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisi	<u>Araştırmanın evreni</u> : Kamu hastaneleri ve halk sağlığı merkezinde çalışan ebeler. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi</u> : Türkiye genelinde orantılı dağılım yapılarak 2013 ebeden (Kamu hastaneleri:1020, Halk sağlığı:993) anket tekniği uygulanarak veriler toplanmıştır.
Ebelerde mesleki aidiyetin merhamet yorgunluğu ve yaşam kalitesine etkisi	<u>Araştırmanın evreni</u> : 2020-2021 tarihleri arasında Malatya ilinde bulunan 1. ve 2. Basamak sağlık kurumlarında çalışan ebeler <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi</u> : 410 ebe ile nicel araştırma yöntemi uygulanarak veriler toplanmıştır.
Ülkemizdeki ebelerin mesleki aidiyeti ve gelir düzeyi arasındaki ilişkisinin incelenmesi	<u>Araştırmanın evreni</u> : Türkiye'deki ebe sayısı olan 56351 ebe. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi</u> : Veriler online anket yöntemi ile 381 ebeden toplanmıştır.
Covid-19 döneminde ebelerin mesleki aidiyet ve kaygı durumlarının incelenmesi	<u>Araştırmanın evreni</u> : İstanbul ilinde; kamu hastanelerinde bulunan doğumhanelerde, kliniklerde, yoğun bakımlarda, polikliniklerde ve aile sağlığı merkezlerinde aktif olarak çalışan ebeler. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi</u> : Bu araştırmanın verileri Eylül 2021-Ekim 2022 tarihleri arasında online olarak anket tekniği ile toplanmış olup, örneklemini 283 ebe oluşturmaktadır.

Psikolojik iklimin mesleki aidiyete etkisi: Ebeler üzerine bir çalışma	<p><u>Araştırmanın evreni:</u> Adana ilinde bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan ebeler.</p> <p><u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Araştırma örneklemini Adana Şehir Hastanesi'ndeki 245 ebe oluşturmuştur. Veriler anket yöntemi ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır.</p>
Ebelerin mesleki aidiyet ve yetkinlik kullanım düzeyleri	<p><u>Araştırmanın evreni:</u> Araştırmanın evrenini Türkiye'deki ebeler oluşturmaktadır.</p> <p><u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Araştırma da karma yöntem uygulanmıştır. Nicel olarak yürütülen kısımda 300 ebeye online olarak anket ve çalışmanın nitel kısmında ise 25 ebeye görüşme formu uygulanmıştır.</p>
Özel eğitim okullarında çalışan kadrolu, emekli ücretli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının değerlendirilmesi	<p><u>Araştırmanın evreni:</u> İstanbul'daki resmi özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenler.</p> <p><u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> İstanbul'un Anadolu ve Avrupa yakalarından seçilen 89 özel eğitim okulunda görevli 935 öğretmen oluşturmuştur. Anket tekniği uygulanmıştır.</p>
Öğretmenlerin duygusal emeği ile mesleki aidiyetleri arasındaki ilişki	<p><u>Araştırmanın evreni:</u> Bergama'da devlet okulları ve özel okulların ilkököl, ortaokul ve liselerinde görev yapan tüm öğretmenler.</p> <p><u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> 54 özel okul öğretmeni ve 391 devlet okulu öğretmeninden oluşan toplam 445 katılımcı örnekleme oluşturmakta olup, veriler anket tekniği ile toplanmıştır.</p>
Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Mersin ili örneği)	<p><u>Araştırmanın evreni:</u> Mersin'de görev yapan sınıf öğretmenleri (2018-2019 öğretim yılında 2663 kişi)</p> <p><u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> 2018-2019 eğitim-öğretim yılı içerisinde Mersin ili Yenişehir, Toroslar, Akdeniz ve Mezitli ilçelerinde MEB'e bağlı resmi ilkökullarda görev yapan ve araştırmaya dahil olmaya gönüllü olan 402 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.</p>
Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli statüye göre öğretmenlerin mesleki aidiyet duygusunun değerlendirilmesi (Antalya ili, Alanya ilçesi ilköğretim okulları örneği)	<p><u>Araştırmanın evreni:</u> Antalya ilinin Alanya ilçesine bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler (2009-2010 öğretim yılında 2134 kişi)</p> <p><u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Antalya'nın Alanya ilçesinden seçilen 41 ilköğretim okulunda görevli 619 öğretmen oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır.</p>
Öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin algıladıkları liderlik davranışları ve iletişim becerileri ile öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin incelenmesi	<p><u>Araştırmanın evreni:</u> 2018-2019 eğitim- öğretim yılında Giresun ilinde ilkököl, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapmakta olan 4350 öğretmen.</p> <p><u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> 251 öğretmenle yapılmış ve araştırmada anket tekniği uygulanmıştır.</p>
Okul yöneticilerinin yönetsel davranışları ile öğretmenlerin mesleki aidiyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi	<p><u>Araştırmanın evreni:</u> Ülkedeki tüm resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenler.</p> <p><u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan Beylikdüzü, Esenyurt ve Başakşehir ilçelerinde görev yapmakta olan 411 okul yöneticisine nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır.</p>

Mesleki aidiyetin bağımsız denetim kalitesi üzerine etkisi: Bağımsız denetçiler üzerine bir araştırma	<u>Araştırmanın evreni:</u> Türkiye’de faaliyet gösteren bağımsız denetim şirketlerinde çalışan bağımsız denetçiler. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> 103 bağımsız denetçiden elde edilen verilerin analizi anket tekniği kullanılarak yapılmıştır.
Kişilik özelliklerinin mesleki aidiyet üzerindeki etkisi	<u>Araştırmanın evreni:</u> 18 yaş üstü ve Antalya’da yaşayan kişilere ulaşılmaya çalışılmıştır. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Antalya ilinde çalışan 481 kişinin internet üzerinden katılımı ile anket çalışması düzenlenmiştir.
Türkiye'deki bağımsız denetim kuruluşlarında etik anlayış ve liderlik yaklaşımlarının mesleki aidiyetlik açısından denetçi davranışlarına etkileri ve bir araştırma	<u>Araştırmanın evreni:</u> Türkiye’de, Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu tarafından 2017 yılı içerisinde yetkilendirilen bağımsız denetim kuruluşları <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> 241 bağımsız denetim kuruluşu seçilmiş ve anket tekniği uygulanmıştır.
Kamuda hizmet öncesi eğitimin iş/meslek uyumu, mesleki aidiyet ile işten ayrılma niyetine etkisi: İnfaz ve koruma memurları örneği	<u>Araştırmanın evreni:</u> Ankara, İstanbul, Erzurum, Denizli, Kahramanmaraş illerinde Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif evleri Genel Müdürlüğü’ne bağlı infaz ve koruma memurları. <u>Araştırmanın örnekleme ve yöntemi:</u> Hizmet öncesi eğitim alıp göreve başlayan 150 ve hiç eğitim almadan göreve başlayan 150 olmak üzere toplam 300 infaz ve koruma memuruna anket uygulanmıştır.

Mesleki aidiyet konu başlığında Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerde araştırmacıların seçtikleri tez başlıkları, çalışma evrenleri, örneklemler ve uygulanan gereç/yönteme ilişkin bilgiler Tablo 10’da verilmiştir. Mesleki aidiyet konu başlıklı lisansüstü tezlerde en çok kullanılan veri toplama aracının bir nicel araştırma yöntemi olan anket tekniği olduğu görülmektedir ve araştırmacılardan sadece Şal (2023) yüksek lisans tezinde veri toplama aracı olarak karma yöntemi benimseyerek birinci aşamada katılımcılara anket, ikinci aşamada ise yarı yapılandırılmış görüşme formları uygulaması ile verilerini derlemiştir.

Tablo 11. Mesleki/Örgütsel-Kurumsal Aidiyet Konu Başlığında Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Veri Toplama Yöntemine Göre Dağılımları

Veri Toplama Yöntemi	Yüksek Lisans Tezi Sayısı	Doktora Tezi Sayısı	Toplam
Nicel (Anket)	26	5	31
Nitel (Görüşme)	1		1
Karma (Anket ve Görüşme)	1	2	3
Toplam	28	7	35

Sonuç itibarı ile mesleki/örgütsel-kurumsal aidiyet konulu 28 yüksek lisans tezi içerisinde 26 araştırmacının veri toplama yöntemi olarak bir nicel araştırma yöntemi olan anket tekniği ile verilerini topladıkları, 1’inin karma yöntemi, 1’inin de nitel araştırma yöntemi olarak yüz yüze görüşme tekniğini kullandıkları görülmektedir. Hazırlanmış 7 doktora tezinde ise 5 araştırmacı anket tekniğini, 2 araştırmacı da hem anket hem de görüşme tekniğinden oluşan karma yöntemi kullanarak verilerini toplamayı seçmişlerdir. Bu bağlamda toplam sayılar Tablo 11’de görülmektedir.

Mesleki/örgütsel-kurumsal aidiyet konu başlığında Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerde kullanılan nicel ölçeklere ilişkin bilgiler Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Mesleki/Örgütsel-Kurumsal Aidiyet Konu Başlığında Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tezlerde Kullanılan Ölçekler

Kullanılan Ölçek	Ölçeği Geliştiren	Toplam
Ebelik Aidiyet Ölçeği	Başkaya (2018)	6
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Keskin ve Pakdemirli (2016)	4
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Tosun (2021)	1
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Blau (2003), Yeşilçelebi (2014)	2
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Öztaş (2010)	4
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Doğan (2013)	1
Eğitim Yöneticilerinin Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği	Çağlar (2023)	1
Örgütsel Aidiyet Ölçeği	Mael ve Ashforth (1992)	1
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Mowday, Porter ve Steers (t.y.)	1
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Mowday vd., Naktiyok (2016)	1
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Meyer ve Allen (1984-1997) Wasti (2000)	6
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Meyer ve Allen (1984-1997), Karagüzel (2012)	1
Kurumsal Aidiyet Ölçeği (Anket ve görüşme)	Demir (2022)	1
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Meyer vd. (1993), Dağlı vd. (2018)	1
Algılanan Aidiyet (İçsellik) Ölçeği	Stamper ve Masterson (2009), Çintay (2018)	1
Okula Aidiyet Duygusu Ölçeği	Goodenow (1993a), Sarı (2011)	1
Kurumsal Aidiyet Ölçeği	Belirtilmemiş	1

Çağlar (2023) doktora tezinde “Eğitim Yöneticilerinin Emeklilik Eğilimi Ölçeği ve Eğitim Yöneticilerinin Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği”ni geliştirerek uyguladığını ifade etmiştir.

Altunkaya (2019) yüksek lisans tez araştırmasında Karaköse’nin (2012) çalışmasından aldığı Arzu Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık ölçeğini kullanmıştır. Türkeli (2023) ile Er (2016), Konak (2019) ve Tarhan (2021) tarafından lisansüstü tezlerinde başlıkta aidiyet terimi olduğu halde aynı ölçek tercih edilmiştir. Sonuç olarak bazı araştırmalarda aidiyet kavramının ölçülmesinde aidiyet ile yakın anlamda olan ancak eşanlamlı olmayan bağlılık kavramını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş ölçeklerin kullanılmış olduğu anlaşılmaktadır.

4.5. Tezlerin Örneklem Niteliklerine Göre Dağılımı

Mesleki/örgütsel-kurumsal aidiyet konusunda Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin araştırmacılar tarafından belirlenen evren/örneklem niteliklerine ait bilgiler Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Mesleki/Örgütsel-Kurumsal Aidiyet Konusunda Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Örneklem Niteliklerine Göre Dağılımları

Örneklem Niteliği	Yüksek Lisans Tezi Sayısı	Doktora Tezi Sayısı	Toplam
Kamu	13	5	18
Özel	7	1	8
Kamu-Özel (Karışık)	6	1	7
Öğrenci	1		1
Vatandaş	1		1
Toplam	28	7	35

Tablo 13’de araştırmacıların doktora tezlerinin 5’inde kamu çalışanlarını, 1’inde özel sektör çalışanlarını, 1’inde hem kamu hem de özel sektör çalışanlarını araştırma evreni olarak belirlediği görülmektedir. Yüksek lisans tezlerinde ise en çok tercih edilen grubun 13 araştırma ile kamu sektörü olduğu, 7 çalışmada özel sektör, 6 çalışmada hem kamu hem de özel sektör çalışanlarının araştırma evreni olarak tercih edildiği, 1 çalışmanın öğrenciler arasında uygulandığı, son olarak 1 çalışmada araştırma evreni hakkında sektör bilgisinin verilmemiş olduğu görülmektedir. Genel toplama bakıldığında mesleki/örgütsel/kurumsal aidiyet konularında çalışılmış lisansüstü tezlerde 18 araştırmacının örneklem seçiminde tercihlerini kamu sektöründen yana kullandıkları görülmekte olup, geri kalanların 8’inde özel sektör, 7’sinde hem özel hem kamu sektörü çalışanlarının araştırma evreni olarak seçildiği görülmektedir.

4.6. Aidiyet ile İlişkisi Araştırılan Kavramlar

İncelenen tez çalışmalarında araştırmacılar aidiyet olgusunun başlıca ana üç faktör grubu ile ilişkisini incelemişlerdir. Bu faktörler yöneticinin özellikleri, çalışanların kendi kişisel durumları ve örgütsel özelliklerdir. Yöneticinin özellikleri bağlamında etik liderlik, dile getirme davranışları, yöneticilere ilişkin algılanan liderlik davranışları ve iletişim becerileri, yöneticilerin yönetsel davranışları, liderlik davranışı, algılanan yönetici desteği ve gazete sahipliği değişkenleri ele alınmıştır.

Çalışanların kendi kişisel durumları ile ilgili incelenen değişkenler ise incelenen tezlerde iş performansı, iş doyumu, motivasyon, mesleki tükenmişlik tutumları, tükenmişlik sendromu, karanlık üçlü kişilik özellikleri, genel emeklilik eğilimleri, kaygı durumları, merhamet yorgunluğu, mesleki yeterlilik algısı, çalışanın kişilik özellikleri ve işten ayrılma niyeti şeklinde ifade edilmiştir.

Son olarak örgütsel özellikler ile ilgili değişkenler örgütsel siyaset, örgütsel stres, kariyer planlama, örgütsel imaj, örgütsel gurur, editör bağımsızlığı, yaşam kalitesi, gelir düzeyleri, psikolojik iklim, yetkinlik kullanım düzeyleri, çalışanların kurumdaki kadro/statü durumları, duygusal emek, bağımsız denetim kalitesi, etik anlayış ve hizmet öncesi eğitim olarak sıralanabilir.

7. ÇALIŞMALARIN BULGULARININ DEĞERLENDİRMESİ

İncelenen lisansüstü tez çalışmaları örgütsel/kurumsal/mesleki aidiyet ile çeşitli örgütsel değişkenler arasındaki ilişkileri incelerken aidiyetin önemini ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu bağlamda araştırma sonuçları örgütlerde aidiyet sağlayan faktörler (aidiyetin öncülleri), aidiyeti olumsuz etkileyen faktörler ve aidiyetin örgüte faydalarını tespit ederken sonuç olarak örgütsel aidiyeti artırmaya yönelik bazı önerilerde bulunmuşlardır.

7.1. Aidiyet Sağlayan ve Aidiyeti Azaltan Faktörler

İzmir 9 Eylül Gazetesi yazarları ile yürütmüş olduğu nitel araştırma çerçevesinde Umdular (2023) katılımcıların bu kurumda çalışmayı gurur verici buldukları ve yüksek aidiyet duygusuna sahip oldukları sonucuna vardığı çalışmasında bunun nedeninin, çalışan ve yönetici konumundaki gazeteciler arasındaki dostane ilişkiler, samimiyet ve sorunların iletişimle çözülebildiği, özgür bir çalışma ortamı sağlanmasının olduğunu belirtmiştir. Demir (2021)’in örgütsel gurur ve kurumsal aidiyet ilişkisini öğretim elemanlarının görüşlerine göre incelediği çalışmasında kurumsal aidiyeti sağlayan faktörler olarak kurum içi ilişkilerin ve iletişimin pozitif olması, çalışan görüşlerine değer verilmesi, üniversitenin saygınlığı ve liyakate verilen önem değişkenlerini sıralamaktadır.

Çabuk (2022) öğretmenlerin duygusal emek ve mesleki aidiyetleri arasında pozitif yönlü ilişki tespit ettiğini ifade ederek, duygusal emek değişkeninin derinden rol yapma ve doğal duyguların ifadesi alt boyutlarının öğretmenlerin mesleki aidiyetini belirlediği ortaya konmuştur. 50 yaş ve üzeri çalışan ve emekli öğretmenler ile yürütülen bir çalışmada eğitim yöneticilerinin genel emeklilik eğilimleri ile genel örgütsel aidiyet algıları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunduğu ortaya konmuştur (Çağlar, 2023). Örgütsel stresin alt boyutları olan iş ortamının yapıcı ve pozitif olmasının ve iş yerinin insan merkezli olmasının mesleki aidiyeti pozitif yönde etkilediği, yapılan işin uzmanlık gerektirmesinin ise mesleki aidiyeti negatif yönde etkilediği belirlenmiştir (Demir, 2022).

Kömerik (2021) okul yöneticilerinin liderlik ve iletişim davranışlarının öğretmenlerin mesleki aidiyetleri üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşırken Tatar, (2020) çalışanların aidiyet duygusu gelişiminde en önemli öğelerden birinin iletişim olduğunu tespit etmiştir.

Kavak (2020), akademisyenlerin örgütsel aidiyet düzeyi ile idari göreve sahip olmaları arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemiş olup, idari görevi olan akademisyenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin, olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğu ve katılımçıların kariyer planlaması yapıyor olmaları ile örgütsel aidiyet arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiye rastlandığını ifade etmektedir. Tosun (2021), kişilik özelliklerinin mesleki aidiyete etkisini ele aldığı çalışmada sorumluluk sahibi kişilik yapısının diğer kişilik özelliklerine nazaran mesleki aidiyet üzerinde etkisinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Altunkaya (2019) tarafından çalışanların motivasyonlarının yüksekliği ile örgütsel aidiyetlerinin yüksekliği arasında pozitif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir. Ertutar (2021), sosyal hizmet merkezi çalışanlarının iş doyumunu ve kurumsal aidiyet düzeylerine ilişkin yaptığı çalışmanın sonucunda, iş doyumlarıyla kurumsal aidiyet düzeyleri arasında anlamlı ilişkinin olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Aydınol (2019) ise mesleki aidiyet ile mesleki doyum arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Er (2016), sağlık sektöründe yaptığı çalışmada kamu hastanelerinde çalışan kadınların örgütsel aidiyet duygularının erkeklere göre daha fazla olduğu sonucunu kadınların doğasından kaynaklanan sahiplenme ve sorumluluk alma duyguları ile açıklamaktadır. Diğer demografik değişkenlere bakıldığında Cılız (2017) çalışanın 35 yaş ve üstü olması, eğitim ve gelir seviyesinin yüksek olması, görevinde ve kurumda çalışma süresinin fazla olması özelliklerini kurumsal aidiyeti artıran faktörler arasında saymaktadır. Bacızade (2017) ise katılımçıları arasında kadınların, evli olanların, eğitim düzeyi yüksek olanların, yaşça büyük olanların aidiyet düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmiştir. Öte yandan Demir (2019) ise erkek akademik personelin kadın akademik personele göre kurumsal aidiyet düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Son olarak infaz ve koruma memurları üzerinde yapılan bir çalışmada işe başlamadan önce eğitim alanların, hiç eğitim almadan işe başlayanlara nazaran işlerine daha fazla uyum sağladıkları ve mesleki aidiyetlerinin arttığı, bunun sonucunda da çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir (Hatipoğlu, 2019).

Kavak (2020) akademisyenler arasında yaptığı çalışmada akademik unvan yükseldikçe örgütsel aidiyetin azaldığını belirtmiş ve bunun nedeninin unvan yükseldikçe kurumdan beklentinin de arttığı ama aynı oranda karşılık bulamadığı, sonuç olarak da örgütsel aidiyet duygusunun azaldığı şeklinde açıklamıştır.

Er (2016)'in çalışmada özel hastane çalışanları arasında, eğitim seviyesi doktora mezunu olan ve doktor unvanı ile çalışanların işyerlerine devam bağlılığı düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiş olup, çalışmaya göre gelecek ve iş bulma kaygısı taşımayan bu eğitim seviyesindeki ve unvandaki özel sağlık kuruluşu çalışanlarının beklentileri yükselecek ve zaman içerisinde yükselen beklentileri karşılık bulamayınca işyerlerine bağlılıkları azalacaktır. Demir (2019) çalışmada çalışanların yaşları ilerledikçe kurumsal aidiyetin azaldığı sonucuna varmıştır. Tosun (2021) ise eğitim düzeyi arttıkça mesleki aidiyet seviyesinin azaldığını tespit etmiştir. Karayağız (2018) çalışanların mesleki yeterlilik algıları ile aidiyet arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit etmiştir.

7.2. Aidiyetin Örgüte Faydaları ve Aidiyeti Artırmak Yönünde Öneriler

Umdular (2023) yüksek düzeyde aidiyet duygusuna sahip gazetecilerin çalıştıkları yerden ayrılmayı düşünmediklerini, ayrıca bilakis kurumlarına dışarıdan gelecek herhangi bir tehdit karşısında onu koruyacaklarını ifade ettiklerini bildirmiştir. Altunkaya (2019) ise örgütsel aidiyetin artması ile birlikte çalışanın kuruma bağlılığının arttığını ifade etmiştir.

Yıldız (2021) kurumsal aidiyet ve algılanan yönetici desteği arasında güçlü bir bağ olduğunu tespit etmiş, yöneticisinin kendisini desteklediği inancının kazandırılması halinde çalışanların aidiyet duygularının artacağı ve işyerinden ayrılma niyetlerinin azalacağı sonucuna varmıştır. Tatar (2020) da benzer şekilde yöneticinin doğru ve etkili iletişim kurma becerileri sergilemesi halinde çalışanların örgütsel aidiyet duygusunun artacağı ve görevlerini yerine getirmek konusunda daha istekli olarak kurumun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacakları sonucuna varmıştır.

Örgütsel aidiyetin artırılması için Kavak (2020), örgütlerin işe alım süreçlerinde adayların kişilik özelliklerini belirlemeye yardımcı profesyonel yöntemlerden yararlanılmasının ve kariyer planlama faaliyetlerinin önemine dikkat çekmektedir. Altunkaya (2019), örgütsel aidiyeti arttırmak için sosyal etkinlikler organize edilmesi, çalışanların karar alma sürecine katılımlarının sağlanması ve çalışma ortamında ekip harmonisinin yaratılmasına katkı sağlanması önerilerinde bulunmaktadır. Çapar (2022) çalışmasının önerilerini araştırmasının evreni çerçevesinde belirlemiş ve ebelerin mesleki aidiyetlerinin güçlendirilmesi amacıyla çalışma saatlerinin düzenlenmesi ayrıca aldıkları eğitime uygun işlerde görev yapmalarının sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Kaya (2021), kendi örneklemeden yola çıkarak okul yöneticileri ve öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimlerinde mesleki aidiyet düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmalara yer verilebileceğini belirtmiştir. Öztaş (2010) ise öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini artırmak için okul yönetiminin sözleşmeli, ücretli ve kadrolu öğretmenler arasında ayırım yapmadan tüm öğretmenlere eşit ve adaletli davranması, velileri de böyle davranmaya teşvik etmesini önermektedir. Ayrıca ücretli ve sözleşmeli öğretmenlik döneminin birçoğu için aynı zamanda işe yeni başlama süreci olduğunu hatırlatarak öğretmenlerin meslekten soğumamaları adına mesleki aidiyetlerinin geliştirilmesi yönünde gerekli desteğin verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Son olarak yüksek sorumluluk duygusuna sahip çalışanların mesleki aidiyetlerinin de yüksek olduğunu belirleyen Tosun (2021) kurumların iş başvuru değerlendirmelerinde sorumluluk sahibi kişilik özelliğine sahip olduğunu düşündükleri bireyleri tercih etmeleri ve mevcut çalışanlarının sorumluluk duygularını artırma yönünde çalışmalar planlamalarını önermektedir.

8. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Türkiye’de örgütsel davranış alanında aidiyet konusunda hazırlanmış lisansüstü tez çalışmalarına bakıldığında bazı araştırmacıların örgütsel aidiyet başlığı altında yürüttükleri çalışmalarında aidiyet ve bağlılık kavramlarını eş anlamlı kabul ettikleri ve bazılarının veri toplama aracı olarak örgütsel bağlılık ölçeği kullandıkları görülmektedir. Örgütsel davranış alanında uygulayabilecekleri aidiyet ölçeklerinin sınırlı sayıda olması nedeniyle bu araştırmacıların aidiyet ile benzer bir kavram olan bağlılık ölçeklerini kullanmayı tercih etmiş olabilecekleri düşünülmektedir. Benzer şekilde kavramsal analiz kısımlarında da aidiyet ve bağlılık arasında bir fark gözetilmediği ve iki sözcüğün birbirinin yerine kullanılabilirdiği gözlemlenmiştir. Keskin ve Pakdemirli (2016) de Türkiye’de meslekî aidiyet başlığı altında yürütülen bazı araştırmalarda aidiyetin ağırlıklı olarak psikolojik boyutunu tanımlayan “örgütsel bağlılık” veya “mesleğe bağlılık” kavramları ile eş anlamlı kabul edildiğini belirtmektedir. Örgütsel bağlılığın “örgütün amaç ve değerlerini kabul etme, örgüt adına çaba harcamaya istekli olma ya da meslekî motivasyona sahip olma” şeklinde ele alındığı bu çalışmalarda, çoğunlukla Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin (The Questionnaire Of Organizational Commitment) uyarlanmış biçimleri kullanılmaktadır (Keskin ve Pakdemirli, 2016: 2581). Bu durumda bu araştırmanın bulgularından biri örgütsel davranış bağlamında örgütsel bağlılık (organizational commitment) ile örgütsel aidiyet (organizational belonging) kavramları arasındaki farkın ortaya konması gerekliliği olmuştur.

Örgütsel aidiyet bireylerin, özgün niteliklerini gizlemeye gerek duymadan kendilerini güvende ve tam hissettikleri, onaylandıklarını bildikleri ve onayladıkları bir topluluğun parçası olarak temel varoluşsal ihtiyaçlarından aidiyeti karşıladıkları durumu ifade etmektedir.

Örgütlerde aidiyeti artıran faktörler, incelenen tez çalışmalarında çalışan ve yöneticiler arasında dostane ilişkiler, samimiyet hissedilen ve sorunların iletişimle çözülebildiği, özgür bir çalışma ortamı, kurum içi ilişkilerin ve iletişimin pozitif olması, çalışan görüşlerine değer verilmesi, çalışılan kurumun saygınlığı, kurumda liyakate önem verilmesi, iş ortamının yapıcı ve pozitif olması, iş yerinin insan merkezli olması, yöneticilerin liderlik ve etkili iletişim davranışları, idari göreve sahip olmak, kariyer planlaması yapabilme, çalışanlarda sorumluluk sahibi kişilik yapısı, mesleki/iş doyumunun yüksek olması şeklinde sayılmaktadır. Demografik özelliklerin aidiyete katkıları konusunda anlamlı ve tutarlı sonuçlardan bahsetmek zor olmakla beraber bazı araştırmalarda ağırlıklı olarak kadınların, evli olanların, eğitim düzeyi yüksek olanların, yaşça büyük olanların ve göreve başlamadan önce veya çalışmaya devam ederken temel eğitim alma imkânı bulan çalışanların aidiyet düzeylerinin yüksek olduğu bildirilmiştir.

Örgütlerde aidiyeti azaltan faktörler konusunda incelenen araştırmaların bulguları sınırlı olup, yapılan işin uzmanlık gerektirmesi ve çalışanların gerekli becerilere sahip olup olmadıkları konusundaki kaygıları ulaşılan başlıca sonuçlar olmuştur. Ayrıca incelenen bazı araştırmaların sonuçlarına göre işyerindeki unvanın ve eğitim düzeyinin yüksek olması ve bu durum sonucunda çalışanların gelecek ve iş bulma kaygısı taşımamaları bu kişilerin kurumlarından beklentilerini yükseltmekte dolayısıyla aidiyet duygusunu azaltmaktadır.

Örgütsel aidiyetin faydaları çalışanlar arasında kuruma bağlılığın artması, işten ayrılma niyetinin azalması, görevlerini yerine getirmek konusunda daha istekli olarak kurumun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamaları şeklinde sıralanmaktadır. Örgütlerde aidiyet duygusunun artırılması için ise çalışanlar için kariyer planlama imkanları sunulması, sosyal etkinlikler organize

edilmesi, çalışanların karar alma sürecine katılımlarının sağlanması ve çalışma ortamında ekip ruhu yaratılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hizmet içi eğitimlerin bu konuyu göz önünde bulundurarak düzenlenmesi, çalışanlara ayrımcılık yapılmaması ve herkese eşit ve adaletli davranılması önerilmektedir.

Evren ve örneklem seçiminde ağırlıklı olarak kamu sektörü çalışanlarının tercih edilmesi genellikle araştırma izni alınmasında özel işletmelerin isteksiz yaklaşımları ve kamu kuruluşlarının daha fazla kolaylık sağlaması ile açıklanabilir. Metodolojik açıdan ağırlıklı olarak anket aracı kullanılarak nicel araştırma yönteminin tercih edildiği görülmektedir. Bunların yanı sıra nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yürütülecek araştırmalar sayesinde aidiyet kavramının farklı yönleri ile daha derinlemesine anlaşılabilmesi ve kültürel özelliklerin yansımalarının tespit edilebileceği düşünülmektedir.

İncelenen tez çalışmalarında aidiyet olgusunun yöneticinin özellikleri, çalışanların kendi kişisel durumları ve örgütsel özellikler olmak üzere üç ana başlık altında gruplandırılacak değişkenler ile ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir. Literatür taraması yukarıda sayılan değişkenlerin yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışı (Su, Li ve Swanson, 2024; Akdoğan ve Köksal, 2014), örgüt kültürü (Tabatabaee vd., 2016), örgütsel adalet algısı (Fischer, 2013; Özdemir, Şenbursa ve Tehci, 2022), örgütsel değişim (Öztop, 2014) gibi değişkenler ile aidiyet arasında ilişkilerin araştırıldığını göstermektedir. Bunların yanı sıra örgütsel destek, psikolojik ayrıcalık, örgütsel sessizlik, örgütsel güven, örgütsel sinizm ve cam tavan algısı ile örgütsel aidiyet arasındaki ilişkilerin inceleneceği çalışmalar da literatüre katkı sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma etik kurul izni gerektiren analizleri kapsamadığından etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Yazar Katkıları: Yazarlar çalışmanın tümünü ortaklaşa gerçekleştirmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, B. (2020). Can culture effect safety behavior? An empirical study on the relationship between organizational culture and safety culture. Unvan, Y. A. (Ed.), *Administrative and Economics Sciences: Theory, Current Research and New Trends* içinde (s. 237- 255), Cetinje, Montenegro: Iype.
- Akdeniz, B. (2021). Algılanan örgütsel destek, Özler, N. D. (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular-1-* içinde (s. 323-348), Bursa: Ekin Yayınevi.
- Akdoğan, A. A. & Köksal, O. (2014). Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014, 18(1), 25-43.
- Altunkaya, G. (2019). Motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi: Batman Üniversitesinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Batman.
- Araplı, M. (2023). Covid-19 döneminde ebelerin mesleki aidiyet ve kaygı durumlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ebelik Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Arı, S. & Şahin, E. (2016). Örgütsel aidiyet ve iş performansı arasındaki psikolojik bağın kavramsal açıdan incelenmesi. Konferans I, Uluslararası Yönetim Araştırmaları Kongresi, Yönetimde Etkileşim ve Yeni Paradigmalar, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1-18
- Ayaz, E. (2021). Aidiyet kavramı ve türlerine yönelik literatür taraması. *International Academic Social Resources Journal*, 6(32), 2173-2178.
- Aydın, A.M. (2022). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi açısından günümüz öğrenci ihtiyaçlarının incelenmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 5(3), 234-251.
- Aydinol, P. (2019). Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Mersin ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temel Eğitim Ana Bilim Dalı, Mersin.
- Bacızade, A. (2017). Telekomünikasyon sektöründe çalışanlarda kurumsal aidiyeti etkileyen faktörlerin analizi-Trabzon Vodafone mağazaları örneği. Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Trabzon.
- Başkaya, Y. (2018). Türkiye'deki ebelerin mesleki aidiyeti ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisi. Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ebelik Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 133-143.
- Belle, S. M., Burley, D. L., & Long, S. D. (2015). Where do I belong? High-intensity teleworkers' experience of organizational belonging. *Human Resource Development International*, 18(1), 76-96.
- Blau, G., Goldberg, D. & Kyser, D. (2023). Organizational belonging – proposing a new scale and its relationship to demographic, organization, and outcome variables, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 38(3), 226-253
- Can, A. (2017). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. Pegem Akademi.
- Cılız, S. (2017). Kamu kurumlarında çalışan personelin kurumsal aidiyet ve motivasyon düzeylerinin incelenmesi: İSKİ örneği, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çabuk, D. (2022) The relationship between teachers' emotional labor and vocational belonging / Öğretmenlerin duygusal emeği ile mesleki aidiyetleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, Ankara.

- Çağlar, A. (2023). Eğitim yöneticilerinin emekliliğe eğilimleri ve örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişki ile emekli eğitim yöneticilerinin emeklilik yaşamına ilişkin görüşleri. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Çapar, C. (2022). Ülkemizdeki ebelerin mesleki aidiyeti ve gelir düzeyi arasındaki ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ebelik Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Demir, İ. (2019). Kurumsal aidiyet düzeyine etki eden faktörler: Manisa Celal Bayar örneği. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Demir, D. (2022). Ortaokul öğretmenlerinin pandemi sürecinde örgütsel stres düzeyleri ve örgütsel aidiyetlerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.
- Demir, T.G. (2022). Öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel gurur ve kurumsal aidiyet ilişkisi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı, Ankara.
- Duru, E. (2015). Genel aidiyet ölçeğinin psikometrik özellikleri: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 5(44), 37-47.
- Doğan, A. (2013). Din görevlilerinin mesleki aidiyetleri, mesleki tükenmişlik tutumları ve hizmet içi eğitime bakışları. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri (Din Eğitimi) Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Dye, K. (2013). Needs Hierarchy, Encyclopedia of Management Theory, ed. Kessler, Eric H.: Vol. 1, 503-505.
- Er, M. (2016). Sağlık sektöründe örgütsel aidiyet sorunsalı: kamu ve özel hastanelerde karşılaştırmalı araştırma. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Ertutar, M. (2021). Sosyal hizmet merkezlerinde çalışan meslek elemanlarının iş doyumu ve kurumsal aidiyet düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Samsun ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Sivas.
- Fischer, R. (2013). Belonging, status, or self-protection? Examining justice motives in a three-level cultural meta-analysis of organizational justice effects. Cross-Cultural Research, 47(1), 3-41.
- Gomes, K. C. (2002). Family relationships: Complexity of familiar groups from Family Protection and Help Program, Yüksek Lisans Tezi, Master's thesis, UFRGS, Porto Alegre.
- Hatipoğlu, S. (2019). Kamuda hizmet öncesi eğitimin iş/meslek uyumu, mesleki aidiyet ile işten ayrılma niyetine etkisi: İnzaf ve koruma memurları örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Amme İdaresi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Karayağız, K. (2018). İlkokul öğretmenlerinin kurumsal aidiyet algısı ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Kavak, O. (2020). Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel siyaset ve kariyer planlamaya etkisinde örgütsel aidiyetin aracı rolü. Doktora Tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kars.
- Kaya, S. (2021). Okul yöneticilerinin yönetsel davranışları ile öğretmenlerin mesleki aidiyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitülerinin Ortak Yürüttüğü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Keskin, R. & Pakdemirli, M. N. (2016). Mesleki aidiyet ölçeği: bir ölçek geliştirme, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 9 Sayı: 43, Nisan 2016, 2580-2587.
- Konak, C. (2019). Tükenmişlik sendromunun örgütsel aidiyete etkisi: otomotiv sektöründe uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, MBA Programı, İstanbul.
- Koyuncu, İ. & Kılıç, A. F. (2019). The use of exploratory and confirmatory factor analyses: A Document Analysis, Education and Science, Vol 44 (2019), No 198, 361-388.
- Kömerik, A. (2021). Öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin algıladıkları liderlik davranışları ve iletişim becerileri ile öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin incelenmesi Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rize.
- Kula, S. & Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. Bartın Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(12), 191-210.
- Kurtessiz, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. Journal of Management, 43(6), 1854-1884.
- Mahar, A. L., Cobigo, V., & Stuart, H. (2013). Conceptualizing belonging. Disability and Rehabilitation, 35(12), 1026-1032.
- Orman, M. (2019). Öğrencilerin bilgi evlerine yönelik örgütsel imaj algıları ile kurumsal aidiyet duyguları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim yönetimi ve Denetimi, Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Özbek, A. (2019). Türkiye'deki bağımsız denetim kuruluşlarında etik anlayış ve liderlik yaklaşımlarının mesleki aidiyetlik açısından denetçi davranışlarına etkileri ve bir araştırma. Doktora Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kütahya.
- Özdemir, P., Şenbursa, N. & Tehci, A. (2022). An analysis of the relationship among organizational justice, vocational belongingness and internal customer satisfaction of Turkish seafarers, WMU J Marit Affairs, 21, 327-350.
- Öztaş, S. (2010). Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli statüye göre öğretmenlerin mesleki aidiyet duygusunun değerlendirilmesi (Antalya ili, Alanya ilçesi ilköğretim okulları örneği). Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Öztop, S. (2014). Kurumsal aidiyet bilincinin çalışanların örgütsel değişim algısı üzerinde etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 299-316.
- Peter, M. Z., Jabbar-Peter, P. F. & Catapan, A. H. (2015). Belonging: Concept, meaning, and commitment, US-China Education Review B, February 2015, 5(2), 95-101.
- Sabuncuoğlu, Z. & Vergilil-Tüz, M. (2016). Örgütsel Davranış, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sak, R., Şahin-Sak, İ. T., Şendil, Ç. Ö. ve Nas, E. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi, Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, 227-250.
- Scott, K. L., Zagenczyk, T. J., Schippers, M., Purvis, R. L., & Cruz, K. S. (2014). Co-worker exclusion and employee outcomes: An investigation of the moderating roles of perceived organizational and social support. Journal of Management Studies, 51(8), 1235-1256.
- Su, L., Li, M. & Swanson, S. R. (2024). The influence of organizational interpersonal climate on the belonging, well-being, and citizenship behaviors of tourism practitioners, Journal of Hospitality and Tourism Management, Volume 58, 419-431.

- Şahin, F. (2013). Özel eğitim okullarında çalışan kadrolu, emekli ücretli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Şal, E. (2023). Ebelerin mesleki aidiyet ve yetkinlik kullanım düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- Şengül, H. (2022). Psikolojik iklimin mesleki aidiyete etkisi: ebeler üzerine bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Tabatabaee, S. M., Koohi, A., Ghandali, A. & Tajik, T. (2016). The study of relationship between organizational culture and organizational belonging in employees of Varamin County office of education, *International Education Studies*, 9(5), 183-192.
- Tarhan, M. F. (2021). İş doyumunun örgütsel aidiyete etkisinin değerlendirilmesi (NP İstanbul Beyin Hastanesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Tatar, O.F. (2020). Öğretmen algılarına göre müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kurumsal aidiyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Mersin.
- Terzi, G. & Deniz, L. (2020). Türkiye’de cam tavan üzerine yapılan lisansüstü tezlere yönelik bir meta-değerlendirme, *Kesit Akademi Dergisi*, Yıl 6, Sayı 25, Aralık, 423-452.
- Tosun, A.E. (2021). Kişilik özelliklerinin mesleki aidiyet üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Antalya Bilim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Antalya.
- Turan, İ. (2021). Ebelerde mesleki aidiyetin merhamet yorgunluğu ve yaşam kalitesine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ebelik Anabilim Dalı, Malatya.
- Türkeli, R.T. (2023). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Türkiye’de bir tersane örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma Mühendisliği Anabilim Dalı, Ordu.
- Umdular, D.G. (2023). The effects of newspaper ownership structure on editorial independence and corporate belonging: The case of 9 Eylül “The Journalists’ Newspaper”. / Gazete sahipliğinin editoryal bağımsızlık ve kurumsal aidiyet üzerindeki etkileri: “Gazetecilerin Gazetesi” 9 Eylül örneği. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Waardenburg, L. (2016). The influence of commitment on employees’ sense of belongingness and the consequences on employees’ turnover intentions in high-commitment organizations: A study at the Royal Netherlands Navy. SRC 2016. 2. [researchgate.net/publication/313012760](https://www.researchgate.net/publication/313012760), Erişim tarihi: 18.03.2024.
- Yeşilçelebi, G. (2014). Mesleki aidiyetin bağımsız denetim kalitesi üzerine etkisi: Bağımsız denetçiler üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, A. T. (2021). Sağlık işletmelerinde etik liderliğin dile getirme davranışları aracılığıyla iş performansına etkisi: örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü. Yüksek Lisans Tezi, Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Kayseri.
- Yıldız, M. (2021). Endüstriyel kurumlarda kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesinde algılanan yönetici desteği. Yüksek Lisans Tezi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Bandırma.
- Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>