

Araştırma Makalesi

**Algılanan Örgütsel Ayrımcılık İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin
İncelenmesi: Bir Kamu Üniversitesi Örneği¹**

*Research of The Relationship Between Organizational Discrimination Perceived And
Organizational Commitment: Sample of A Public University*

Musa ÖZATA Prof.Dr. Kırşehir Ahi Evran Üni. İİBF. mozata@ahievran.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-1742-0215	Fatih Ferhat ÇETİNKAYA Dr. Öğr. Üy. Kırşehir Ahi Evran Üni. İİBF. ffcetinkaya@ahievran.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-2263-0479
---	---

Makale Gönderme Tarihi 12.10.2020	Revizyon Tarihi 19.10.2020	Kabul Tarihi 24.10.2020
---	--------------------------------------	-----------------------------------

Öz

Bu çalışmanın amacı algılanan örgütsel ayrımcılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Literatürde iki konunun birbiriyle ilişkisinin araştırılmasına yönelik sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Çalışmanın bu açıdan literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışma Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde görev yapmakta olan akademik ve idari personel üzerinde 2019 yılında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada basit rastgele örneklem seçim yöntemi kullanılmış ve çalışmaya katılmayı kabul eden 155 akademik ve idari personele yüz-yüze anket uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında kullanılan Algılanan Örgütsel Ayrımcılık Ölçeği “cinsiyet ve siyasi görüşe dayalı ayrımcılık” olarak iki boyut içermekte ve her boyutta dokuzar soru yer almaktadır. Ölçek Jagusztyn (2010) tarafından geliştirilmiş ve Kaya (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Örgütsel Bağlılık ölçeği ise Allen ve Mayer tarafından geliştirilmiş olup (1990) Türkçeye uyarlaması Wasti (2000) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekte 23 soru yer almaktadır.

Toplanan veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, normal dağılıma uygunluk testi, bağımsız gruplar arası t testi, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizi testleri uygulanmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ortalaması 3.19, cinsiyet ayrımcılığı ortalaması 1.54 ve siyasi ayrımcılık ortalaması 1.70 olarak hesaplanmıştır. Bulgular araştırma yapılan kurumda ayrımcılık algısının düşük seviyede, algılanan örgütsel bağlılık seviyesinin ise ortalamanın üzerinde olduğunu göstermiştir. Ayrımcılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda ise siyasi ayrımcılık algısı ile örgütsel bağlılık arasında ($r=-0,265$; $p<0.01$) negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı algısı ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü ancak istatistiksel açıdan anlamlı olmayan ($r=-0,119$; $p>0.05$) bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Siyasi Ayrımcılık, Cinsiyet Ayrımcılığı.

Abstract

The purpose of this study is to research the relationship between organizational discrimination perceived and organizational commitment. It has been seen that there are a limited number of studies on the

¹ Bu çalışma Uluslararası Bilim, Teknoloji ve Sosyal Bilimlerde Güncel Gelişmeler Sempozyumunda tam metin bildirisi olarak sunulmuştur.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Özata, M., Çetinkaya, F. F. 2020. Algılanan Örgütsel Ayrımcılık İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Üniversitesi Örneği, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(4), 2225-2241

relationship between these two subjects in the literature. It is expected that the study will contribute to the literature in this respect.

This descriptive study was achieved in 2019 on the academic and administrative staff of Kırşehir Ahi Evran University. In the study, simple random sample selection method was used and a face-to-face questionnaire was applied to 155 academic and administrative staff who accepted to participate in the study. The perceived organizational discrimination scale used for the collection of data was considered in two dimensions as "discrimination based on perceived gender and political view". There are 9 expressions in each scale. The scale was developed by Jagusztyn (2010) and adapted to Turkish by Kaya (2016). Organizational Commitment Scale was developed by Allen and Mayer (1990) and the scale was adapted to Turkish by Wasti (2000). The scale includes 23 questions.

Descriptive statistics, test of normality for the data' suitability to the normal distribution, t test between the independent groups, one-way variance analysis, correlation analysis were applied on the collected data. As a result of the study, the average of organizational commitment was calculated as 3.19, the average of gender discrimination was calculated as 1.54 and the average of political discrimination was calculated as 1.70. The findings exposed that; the perception of discrimination level is low and perceived organizational commitment level is above the average in the institution researched. As a result of the correlation analysis to determine the relationship between discrimination and organizational commitment, there has been determined a negative and statistically a significant relationship between political discrimination perception and organizational commitment ($r = -0.265$; $p < 0.01$). Additionally, there has been determined that a negative but statistically an insignificant relationship between perception of gender discrimination and organizational commitment ($r = -0.119$; $p > 0.05$).

Keywords: Organizational Commitment, Political Discrimination, Gender Discrimination.

GİRİŞ

Ayrımcılık anlam itibarıyla insanların çeşitli nedenlerden dolayı (cinsiyet,etnik köken, inanç, siyasi görüş) ötekileştirilmesi ve diğer insanlara göre farklı davranışlara maruz kalması olarak ifade edilebilir (Akdemir, 2014:891). Günümüzde ayrımcılık hukuki açıdan suç olarak nitelendirilmekte, her insanın eşit olduğu vurgulanmakta ve ayrımcılığa engel olmak için düzenlemeler yapılmaktadır. Ancak pratikte uygulamalara bakıldığında zaman insanların ayrımcılığa uğradığı (Göregenli, 2012:18) yada en azından böyle bir algıya sahip oldukları genel kabul görmektedir. Çalışanlar ayrımcılığa uğradığını düşündüklerinde, örgüt içerisinde performansı ve verimliliği düşürebilecek olumsuz durumlar sergileyebilmekte ve örgütlerine karşı bağlılık duyguları zayıflayabilmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış literatüründe giderek daha fazla kabul görmeye başlayan bir konudur. Bir tutum olarak örgütsel bağlılık; belirli bir örgütün bir üyesi olarak kalma arzusu, kuruluş adına yüksek düzeyde çaba gösterme isteği ile kuruluşun değerleri ve hedeflerine ilişkin kesin bir kabulü içermektedir. Başka bir deyişle bu tutum çalışanların örgütlerine olan sadakatlerini yansıtan bir davranış kalıbı olup, bireylerin organizasyona olan ilgisinin devam etmesini sağlayan bir süreçtir. Örgütsel bağlılık tutumu bir dizi kişisel (yaş, kuruluştaki görev süresi, kariyer uyumu, olumlu ya da olumsuz etkililik ya da iç ya da dış kontrol nitelikleri gibi düzenlemeler) ve örgütsel (iş tasarımı, değerler, destek, prosedürel adalet ve liderlik tarzı) değişkenler ile belirlenmektedir (Luthans; 2011: 146-147).

Yapılan bu çalışma ile algılanan örgütsel ayrımcılığın, çalışanların örgütsel bağlılığına etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen bulguların literatüre ve araştırma yapılan kurumun çalışanlara yönelik uygulamalara katkı sağlaması öngörülmektedir.

1.ALGILANAN ÖRGÜTSEL AYRIMCILIK

Örgütsel ayrımcılık algısı, bireyin örgüt içerisinde herhangi bir nedenle haksız yere muamele gördüğüne dair bir yargıdır. Bireylerin yaşadıkları ayrımcılık miktarına ilişkin algılarının, belirli bir bağlamda gerçekten var olan ayrımcılık seviyesini doğru şekilde yansıtır yansıtmadığını belirlemek genellikle zordur. Bireyler ya var olandan daha fazla ya da var olandan daha az ayrımcılık gördüklerini düşünebilirler. Ayrımcılığın yaşandığı yerlerde, bireyler belirsiz koşullarla karşı karşıya kaldıklarında bu durum ayrımcılıkla ilgili düşüncelerin daha da artmasına yol açabilmektedir (Kaiser& Major; 2006: 803-804). Çalışanlar örgütlerinde ayrımcılığa maruz

kaldıklarını düşündüklerinde, bu durum hem örgüt açısından hem de birey açısından olumsuz sayılabilecek birçok sonucun oraya çıkmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle örgütsel davranış alanında yapılan birçok çalışmada, çalışanlar tarafından iddia edilen ayrımcılığının kökeni ve nasıl önleneceği araştırılmış ve genellikle örgütsel adalet açısından irdelenmeye çalışılmıştır. Bu bakış açısı iş yerinde ayrımcılığın göstergesi olarak adil davranma, prosedürler ve kişilerarası muamele üzerine odaklanmaktadır (Goldman v.d.; 2008: 2-3).

Algılanan ayrımcılığın öznel anlamı ve sonuçları, bir grubun sosyal yapıdaki pozisyonuna bağlıdır. Örneğin dezavantajlı grupların üyeleri genellikle önyargıya maruz kaldıklarından bu durum ayrımcılığa yol açabilmektedir (Schmitt&Branscombe; 2011: 170-171). Özellikle belirli gruplara yönelik ayrımcılığın kültürel normlarda kodlandığı ülkelerde de ayrımcılık ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, yerel normlar ve önyargıya ilişkin sosyo-kültürel miras, insanların bu topluluklardaki örgütler içinde ayrımcılığa maruz kalmalarını kolaylaştırabilmektedir. Örgüt içerisinde resmi ve gayri resmi yapı, örgüt kültürü, liderlik, strateji, insan kaynakları sistemleri ve örgütsel iklim gibi faktörlerde örgüt içerisinde ayrımcılığın sebepleri arasındadır.

Resmi yapıdan söz ederken, belki de örgütlerde en yaygın şekilde görülen ayrımcılık şekli, kadınların ve azınlıkların örgütlerde üst düzey liderlik pozisyonlarına geçmelerini engelleyen “cam tavan” sendromudur. Örgüt kültürü kavramı, genellikle paylaşılan değerler, ortak anlayışlar, inanç ve beklenti kalıpları ile tanımlanan, bir örgütün “kişiliği” olarak adlandırılır. Cox ve Blake’e göre, bir kuruluştaki üst düzey liderlerin tam bağlılığı olmadan, çeşitlilik girişimlerinin başarısız olması muhtemeldir ve bu nedenle ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması muhtemel değildir. Farklı çalışanları ilerletme ve bir kapsayıcılık kültürü yaratma stratejileri bir kurumun stratejik iş planına dahil edildiğinde, sonuçta ortaya çıkan ayrımcılık seviyeleri düşük olma eğilimindedir. İnsan kaynakları uygulamaları, çalışanların kuruluş içindeki fırsatlarına ve değerli ödüllere (erişim ayrımcılığı) ve ayrıca kuruluş vatandaşları olarak muamele görmelerine olan erişimini etkileyerek bir organizasyon içinde meydana gelen ayrımcılığın boyutunun şekillenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Ayrımcılığa öncülük eden son örgütsel seviye örgütsel iklimdir. Schneider tarafından tanımlanan iklim kavramı, en doğru şekilde, kurumun algılanan politikalarının, uygulamalarının ve prosedürlerinin yanı sıra çalışanların yönetim tarafından ödüllendirildiği, beklediği ve desteklediği davranış türleri hakkındaki ortak algılarını yansıtan kültürün bir tezahürü olarak görülür (Gelfand v.d.; 2007: 4-22).

Ayrımcılığın sonuçlarına dair araştırmalar, sosyal değişim, adalet, stres ve niteliksel belirsizlik konularını içeren bir dizi ilişkili teori üzerine kuruludur. Bleu (1964) ve Gouldner (1960) tarafından belirtilen sosyal değişim teorisine göre, karşılıklılık normu sosyal ilişkilerin oluşumunda ve sürdürülmesinde önemli rol oynar. İnsanlar işte doğada ekonomik ya da sosyal ilişkiler kurarlar; ilki kısa vadeli iken, ikincisi tanınma ve saygı gibi daha maddi olmayan kaynakların uzun vadeli değişimini içerir. Özellikle bir sosyal ilişkide, bireyler kaynakları tahsis ettiğinde diğer tarafın bu yükümlülüğü gelecekte yerine getirmesini beklerler. Cassidy v.d. tarafından 2004 yılında ayrımcılığın sonuçları, talep ve kaynak modelleri gibi stres çerçevesinde ve işlemsel stres modeli ile incelenmiştir. Stres ve olumsuz sağlık sonuçları arasındaki bağlantı, Parasuramen&Alutto tarafından 1984 yılında kurulmuştur. Stres modellerinin uygulanmasındaki temel argüman, ayrımcılık algısının ve deneyimlerinin bireylerde stres oluşturabileceği ve sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebileceğidir (Cheung, v.d.; 2016: 34-36).

1.1. Ayrımcılık Türleri

Daha önceki araştırmalardan elde edilen bulgular, işyerinde ayrımcılığın etkilerinin çok fazla olduğunu, ancak bu ayrımcılığa neyin sebep olduğu ve ne kadarının sorumlu yöneticilerin ürünü olduğu konusunda yeterli bilgi olmadığını göstermektedir (Kadiresan&Javed; 2015: 32). Algılanan ayrımcılık türlerine baktığımızda aşağıdaki başlıklar altında ayrımcılığa literatürde yer verildiği görülmektedir (Kaynak:

İrk ayrımcılığı

En çok karşılaşılan ayrımcılık türlerinden biri ırka dayalı ayrımcılıktır. ABD’de yapılan bir araştırmada, İspanyol etnik kökenine sahip kişilerden iş başvurusu yapan her beş kişiden birinin

ayrımcılığa uğradığı saptanmıştır. Araştırmada orta ve üst düzey yönetim pozisyonları için, Hispaniklerden daha az deneyime ve niteliğe sahip olan beyazlara öncelik verildiği saptanmıştır.

Cinsiyet ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı iş yerinde karşılaşılan en yaygın ayrımcılık türlerinden biridir. Geçmişte yapılan çalışmalar, bu ayrımcılık biçiminin, dünyanın farklı bölgelerinde, yaygın olarak görüldüğünü ortaya koymuştur. Kadın olmak, gebe olmak ve evli olmak gibi unsurlar ayrımcılığa yol açan faktörler arasında sayılmaktadır.

İnanca bağlı ayrımcılık

Din, mezhep yada yaşam şekline bağlı olarak sergilenen ayrımcılık davranışı örgütlerde ortaya çıkan ayrımcılık türünün bir başka şeklidir. Çalışanların dini inancı nedeniyle dışlanması, ibadetine izin verilmemesi, giyim kuşam şekline müdahale edilmesi, tacize uğraması, yaşam şekli nedeniyle bir takım pozisyonlara getirilme yada getirilmemesi ve işten çıkarma durumlar uygulanan ayrımcılık şekillerinden bazılarıdır.

Yaşa bağlı ayrımcılık

Yaş ayrımcılığı, insanların beceri ve yeteneklerinden ziyade yaşlarına göre değerlendirilmeleri durumunda ortaya çıkmaktadır. Gençlerin tecrübesiz olmaları bahane edilerek işe kabul edilmemeleri ya da düşük ücretle çalıştırılmaları sıklıkla görülen durumlardandır. Belli bir yaşın üzerinde olan çalışanların ise dinamizmlerini kaybetmiş olmaları ve verimliliklerinin düşük olması gibi nedenler ayrımcılığa uğramalarına yol açabilmektedir. Yaşlı insanlar kendilerini gençlere göre daha fazla dışlanmış olarak görebilmektedir (Kadiresan&Javed; 2015: 32-33).

Cinsel tercih ve cinsel kimlik

Birçok işveren tarafından “sorma-söyleme” şeklindeki politika benimsenmiştir. 2001 yılında Fortune 500 şirketlerinden sadece 8 tanesinde cinsel kimlikle ilgili politika mevcut iken, bu sayı 2006 yılında 124’e yükselmiştir (Robbins&Judge; 2015: 47-51).

2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Meyer ve Allen 1997 yılında örgütsel bağlılığı farklı şekillerde anlaşılmış çok boyutlu bir kavram olarak ifade etmişlerdir. Örgütsel bağlılık davranışsal, normatif, hesaplamalı ve tutum boyutlarıyla ele alınabilmektedir. Tutumsal konsept, çalışanın bağlılığını ölçmek için geniş çapta kabul görmüş ve kişinin çalıştığı kuruma olan bakış açısını davranışlar yoluyla ve hislerden yola çıkarak açıklamaktadır (Perak&Shah; 2016: 17).

Meyer ve Allen 1984 yılında, başlangıçta, duygusal ve devamlılık bağlılığı arasında, duygusal bir bağlılığı ifade eden, kuruluşa ayrılma ile ilişkili olarak algılanan maliyetleri ifade eden ve kuruluşa katılım ile ilgili duygusal bağlılığı ifade eden duygusal bağlılık arasında bir ayrım yapılmasını önermiştir. Allen ve Meyer daha sonra 1990 yılında, organizasyonda kalma konusunda algılanan bir yükümlülüğü yansıtan üçüncü ayırt edici bir bağlılık bileşeni, normatif bağlılığı önermiştir (Meyer& Stanley; 2001: 21). Üç bileşenli model başlangıçta, varolan tek boyutlu bağlılık kavramsallaştırmalarındaki gözlemlenen benzerlikleri ve farklılıkları ele almak için geliştirilmiştir. Bütün bu kavramsallaştırmalarda ortak olan, bağlılığın bir bireyi bir kuruluşa bağladığı ve işi bırakma olasılığını azalttığı inancıydı. Temel farklılıklar, bağlılığı karakterize ettiği düşünülen psikolojik durum veya düşünce yapılarıdır. Bu düşünce yapıları üç farklı temayı yansıtır: organizasyona duygusal bağlılık, kalma yükümlülüğü ve algılanan ayrılma maliyeti. Bu düşünce yapılarını ayırt etmek için Meyer ve Allen 1991 yılında sırasıyla duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı etiketlerini kullanmışlardır. Güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanlar kalmak ister, güçlü normatif bağlılığı olanlar kalması gerektiğini düşünür ve güçlü devamlılık bağlılığı olanlar kalmaları gerektiğine inanır (Meyer&Wang; 2012: 86).

Bazı bulgular, bir bağlılık bileşeni olan kuruluşa kalma niyetinin, iş gücü devri ile güçlü ve ters bir şekilde ilgili olduğunu belirtmiştir. Bir kuruluşun amaçlarına son derece bağlı olan ve bu amaçlara yönelik çok fazla enerji harcamayı isteyen bireylerin, kuruluşun böyle yüksek değerli hedeflerin gerçekleştirilmesine yardımcı olma çabası içinde kalma eğiliminde oldukları

söylenbilir. Böylece örgütsel bağlılığın iş gücü devri ile ters orantılı olması beklenir (Porter, Steers& Boulian; 1973: 3-4).

Mathieu&Zajac'a (1990) göre örgütsel duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar, organizasyona anlamlı bir şekilde katkıda bulunmak için, daha çok çalışma, daha az devamsızlık, üretime katkı ve daha fazla iş performansı gösterirler. Güçlü duygusal bağlılığı olan yöneticiler, stratejik kararlara daha yüksek düzeyde uyumlu, örgütsel vatandaşlık bağı güçlü ve işletmede ekstra rol oynamaya daha isteklidirler. Duygusal örgütsel bağlılık çalışan için de faydalıdır. Yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, uzun süre çalışsalar bile daha düşük stres seviyelerine maruz kalmaktadırlar. Reilly&Orsak tarafından 1991 yılında yapılan çalışma sonuçlarına göre de örgüte olan duygusal bağlılık motivasyonu teşvik eder ve psikolojik olarak daha düşük işle ilgili stres, daha az duygusal tükenme ortaya çıkarır (Fornes&Rocco; 2004: 394). Örgütsel bağlılık, insanların çalıştıkları şirkete yönelik duygusal bağlarıdır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki vardır. İşimizde bizi mutlu eden şeyler şirketimize daha fazla bağlanmamızı sağlar. Şirketler, örgütsel bağlılığın, performans, başkalarına yardım, devamsızlık ve işten ayrılma gibi önemli sonuçlarla ilişkili olduğuna inanırlar (Bauer; Erdoğan: 2012: 158-160).

Örgütsel bağlılık, örgütsel davranışta önemli olduğu kanıtlanmış işle ilgili bir tutumdur. Araştırmalar, örgütsel bağlılığın işgücü devri ile ilgili olduğunu göstermiştir. Örgütsel davranış araştırmaları ayrıca, işlerine bağlı olmayan kişilerin daha sık iş değiştirdiklerini, daha az motive olduklarını ve daha düşük seviyelerde performans gösterdiklerini göstermiştir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütüyle olan ilişkisini ve ilişkisini sürdürme eğilimini tanımlayan psikolojik bir durumdur. Üç bileşenli bir örgütsel bağlılık modeli çalışma tutumunun farklı yönlerini ortaya koyar. İlk olarak, duygusal bağlılık, bir çalışanın bir kuruluşa duygusal bağını ifade eder. İkincisi, devamlılık bağlılığı, bir çalışanın organizasyondan ayrılma maliyetlerinin farkında olduğu derecedir. Üçüncüsü, normatif bağlılık, organizasyonda kalmak için ahlaki bir zorunluluktur (Scandura; 2016: 95-96).

Quijano ve diğ. ise 2000 yılında yaptıkları çalışmalarında örgütsel bağlılığın; ihtiyaç, değişim, duygusal ve değer olmak üzere temel düzey üzerine oturduğunu savunmaktadır. Ayrıca bu bağlılık seviyelerini araçsal (veya hesaplamalı) ve kişisel (veya duygusal) düzey olmak üzere iki kategoride toplamışlardır. Araçsal bağlılık örgütsel ödüllere bireysel bağımlılıkla ilgilidir. Kişisel bağlılık ise bir dereceye kadar örgütsel değerlerin ve hedeflerin kişisel olarak içselleştirilmesini içerir (Rocha, Cardoso& Tordera; 2008: 217-218).

Annakili ve Jayam'a göre örgütsel bağlılık ise dört boyutta sınıflandırılabilir. Bunlar; duygusal ya da ahlaki bağlılık, devamlılık ya da hesaplayıcı bağlılık, zorunlu bağlılık ve yabancılaşan bağlılıktır. Duygusal ya da ahlaki bağlılık; bireyler kuruluşun hedeflerini ve değerlerini tam olarak benimsediklerinde ortaya çıkar. Kuruluşla duygusal bağlanan çalışanlar, kendilerini kuruluşun başarısından sorumlu hissederler. Bu kişiler genellikle yüksek düzeyde performans, olumlu çalışma tutumları ve organizasyonda kalma isteğini gösterirler. Devamlılık veya hesaplayıcı bağlılık; bireyler örgütte çabaları karşılığında aldıkları şeylere ve ayrılmaları durumunda ne kaybedeceklerine odaklandıklarında meydana gelir. Bu kişiler, yalnızca ödülleri beklentileriyle eşleştğinde en iyi çabalarını gösterirler. Zorunlu bağlılık; bireyler beklenen davranış standartlarına veya sosyal normlara dayanan bir organizasyonda kaldıklarında ortaya çıkar. Bu bireyler itaat, ihtiyat ve formaliteye değer vermektedir. Araştırmalar, bu bağlılığa sahip olan bireylerin duygusal bağlılığı olanlarla aynı tutum ve davranışları sergileme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Yabancılaşan Bağlılık; bireylerin örgütte kontrollerinin veya etkisinin çok az olduğunu veya hiç olmadığını düşündüklerinde veya işlerini bırakmak istediklerini düşündüklerinde ortaya çıkmaktadır. Bu çalışanlar genellikle düşük performans sergilemektedir (Annakili&Jayam; 2018: 18-19).

3.ALGILANAN ÖRGÜTSEL AYRIMCILIK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Welle ve Heilman (2005) yaptıkları çalışmada, ayrımcılığın kadın işçilerin bağlılık düzeylerini olumsuz etkilediği ve ayrımcılığa maruz kalmaları nedeniyle örgütsel amaç ve hedeflere ulaşma konusunda daha az kararlı oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Ensher ve arkadaşları (2001),

işyerinde algılanan ayrımcılığın çalışanların iş tatmini, çalışanların bağlılık düzeyleri, işte gösterdikleri vatandaşlık davranışı ve şikâyetleri ele alma yöntemleri üzerindeki sonuçları üzerine çalışmışlardır. Araştırma sonucunda algılanan işyeri ayrımcılığının çalışanların çıktılarına ve iş tutumlarını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Olori, v.d; 2017: 53).

Örgütsel bağlılık, bireyin bir bütün olarak kuruluş hakkındaki duygularını ifade eder. Bir çalışanın bir örgütle sahip olduğu ve hedef ve değer uyumu, kuruluştaki davranışsal yatırımlar ve kuruluştaki kalma olasılığı ile ilişkili olduğu tespit edilen psikolojik bağlıdır. Çalışanlar arasında, özellikle de kadınlar ve azınlıklar arasındaki örgütsel bağlılığın sürdürülmesi bugün şirketler için bir zorluktur. Son yıllarda büyük şirketlerden kadın ve azınlık göçlerinin ortaya çıkmasının sebeplerinden biri ve ardından kadınların ve azınlıkların sahip olduğu işletmelerin çoğalmasının bu grupların örgütsel ayrımcılık algıları olduğu öne sürülmektedir. Sanchez ve Brock (1996), algılanan ayrımcılığa ilişkin 139 İspanyol erkek ve kadın çalışan arasında iş sonuçları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Algılanan ayrımcılığın, iş gerginliğinin artmasına katkıda bulunduğunu ve rol çatışması ve belirsizlik gibi diğer yaygın iş kaynaklarının üstünde ve ötesinde iş tatmini ve örgütsel bağlılığın azalmasına sebebiyet verdiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca, daha fazla ücretlendirme, maaş ve iş deneyimi olan çalışanların, bu alanlarda daha düşük puan alan meslektaşlarına göre daha az ırk temelli ayrımcılık algıladıklarını bulmuşlardır (Ensher, v.d.; 2001: 57). Bir diğer çalışmadan elde edilen sonuç, ücret ayrımcılığının örgütsel bağlılıkla önemli bir negatif ilişkiye sahip olduğunu da göstermiştir. Bu sonuç, ücret eşitliği algısı ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmiştir (Falope; 2017: 635).

4.YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı algılanan örgütsel ayrımcılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ölçülmesidir. Araştırma bir kamu üniversitesinde yapılmış olup akademik ve idari personelin ayrımcılık algısı ölçülerek ilgili literatüre katkı yapmak istenmiştir.

4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde 2019 yılında görev yapmakta olan yaklaşık 1100 akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Çalışmada basit rastgele örneklem seçim yöntemi ile çalışmaya katılmayı kabul eden 155 akademik ve idari personele yüz-yüze anket tekniği kullanılarak sorular yöneltilmiştir.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilen sosyo-demografik bilgi formu, örgütsel ayrımcılık ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Algılanan örgütsel ayrımcılık ölçeği “algılanan cinsiyet ve siyasi görüşe dayalı ayrımcılık” olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta dokuz ifade yer almaktadır. Ölçek Jagusztyn (2010) tarafından geliştirilmiş ve Kaya (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Örgütsel Bağlılık ölçeği ise Allen ve Mayer tarafından geliştirilmiş olup (1990) Türkçeye uyarlaması Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 23 soru yer almaktadır. Ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği değişik araştırmacılar tarafından test edilmiştir. Bu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbah Alpha katsayısı 0.905, örgütsel ayrımcılık ölçeğinin Cronbah Alpha katsayısı ise 0.961 olarak hesaplanmıştır.

4.4. Verilerin Analizi

Toplanan veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar arası t testi, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

5.BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde sunulmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Yaş	Sayı	Yüzde
Erkek	97	62,6	20-39	92	59,4
Kadın	58	37,4	40+	63	40,6
Medeni Durum	Sayı	Yüzde	Görev süresi	Sayı	Yüzde
Evli	119	76,8	1-10	79	51,0
Bekar	36	23,2	11-20	53	34,2
Unvan	Sayı	Yüzde	21+	23	14,8
İdari personel	32	20,06	Üniv. Görev Süresi	Sayı	Yüzde
Araştırma görevlisi	17	11,0	1-9 yıl	90	58,1
Öğretim Görevlisi	24	15,5	10-19 yıl	52	33,5
Dr. Öğr. Üyesi	55	35,5	20+	13	8,4
Doçent ve Prof.	27	17,4	TOPLAM	155	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların %62.6’si erkek, %37.4’ü kadın; %76.8’i evli, %23.2’si bekar; %79.94’i akademik ve %20.06’sı idari personelden oluşturmaktadır. Yaş dağılımı açısından bakıldığında 20-39 yaş grubu arasında olanlar tüm katılımcıların %59.4’ünü meydana getirmektedir. Görev süreleri açısından ise 1-10 yıldır görevde olanların oranı %51 düzeyindedir. Üniversitedeki görev süreleri açısından ise 1-9 yıl arasında görev yapanlar %58.1 ile çoğunluğu oluşturmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Görev Yaptığı Birimler

Görev yapılan Birim	Sayı	Yüzde	Görev yapılan Birim	Sayı	Yüzde
İktisadi ve İdari Bil. Fak.	26	16,8	Mimarlık Müh. Fak.	7	4,5
Sağlık Hizmetleri MYO	13	8,4	Eğitim Fakültesi	11	7,1
Sosyal Bilimler MYO	14	9,0	Ziraat Fakültesi	16	10,3
Yabancı Diller YO	6	3,9	Fizik Ted. ve Reh.YO	8	5,2
Fen Edebiyat Fakültesi	32	20,6	Teknik Bil. MYO	10	6,5
Beden Eğit. ve Spor YO	12	7,7	TOPLAM	155	100,0

Tablo 2’de katılımcıların Fakülte ve Yüksekokullar bazında katılım oranları görülmektedir. Farklı birimlerde görev yapan katılımcıların araştırmaya dahil edilmesine özen gösterilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Sorular	Ort.	Std. Sap.
Sık kurum değiştirilmesini uygun bulmuyorum	3,86	1,15
Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	3,85	,833
Duygusal olarak kendimi bu kuruma ait hissediyorum	3,83	,924
Bu kurumun benim için kişisel anlamı büyüktür	3,70	,911
Kariyerimin kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum	3,69	,976
Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum	3,58	,972

Benim için şu anda bu kurumda kalmak bir istek olduğu kadar ihtiyaçtır da	3,57	1,01
Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum	3,56	,954
Bu kurumdan söz etmekten çok hoşlanıyorum	3,52	,913
Bu kuruma çok şey borçluyum	3,34	1,07
İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu	3,21	1,08
Benim için avantajlı olsa bile bu kurumu terk etmenin doğru olacağını sanmıyorum	3,02	1,13
Bu kuruma kendimden bir şey katmamış olsaydım başka bir kurumla çalışmayı düşünebilirdim	3,02	1,05
Tek bir kurumda çalışmayı tercih ederim	2,99	1,17
Su anda bu kurumdan ayrılamam çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissediyorum	2,96	1,10
Su anda bu kurumdan ayrılmayı düşünemeyecek kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum	2,83	1,10
Bu kurumdan başka bir kuruma bağlanabileceğimi sanmıyorum	2,77	1,16
Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri alternatiflerin az oluşudur	2,77	1,23
Bu kurumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim	2,67	1,08
Su anda bu kurumdan ayrılısam hayatım büyük ölçüde alt üst olurdu	2,67	1,15
Bu kurumdan ayrılmanın maliyeti çok yüksek olurdu	2,65	1,19
Kurumda kalmayı etik olarak zorunlu görüyorum	2,63	1,05
Daha iyi bir teklif alsam bu kurumdan ayrılmam	2,57	1,20
Ortalama	3,18	1,06

Tablo 3'te görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeği genel ortalama puanı 3,18 ve standart sapma ortalaması 1,06 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Sorular	Ort.	Std. Sap.
1.Bu kurumda bazı kararların ve uygulamaların cinsiyetçi olduğunu ve bunların benim cinsiyetime zıt yönlendirilmiş olduğunu hissediyorum	1,66	,884
2.Bazen işyerimde cinsiyetimin beni sınırlandırdığını hissediyorum	1,65	,969
3.Çalıştığım kurumda cinsiyetim sebebi ile yöneticiler tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor	1,65	,817
4.Yöneticim bazen benim cinsiyetimle bağdaşmayan zıt kararlar veriyor	1,52	,732
5.Çalıştığım kurumda cinsiyetim sebebiyle iş arkadaşlarım meslektaşlarım tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor	1,52	,723
6.Bazen işyerimde cinsiyetimden dolayı diğerlerinin etkinliklerine beni katmadıklarını hissediyorum	1,51	,732
7.Bazen işyerimde cinsiyetimden dolayı yeterince kabul görmediğimi hissediyorum	1,47	,648

8.Bazen işyerimde insanların cinsiyetimden dolayı benim ilerlememi engellemeye çalıştıklarını hissediyorum	1,47	,705
9.İş arkadaşlarım meslektaşlarım bazen benim cinsiyetime ilgili olumsuz ifadelerde bulunuyorlar	1,43	,635
Ortalama	1,54	0,76

Tablo 4'te görüldüğü gibi algılanan cinsiyet ayrımcılığı ölçeği genel puan ortalaması 1,54 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç araştırma yapılan kurumda algılanan cinsiyet ayrımcılığı algısının çok düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 5. Algılanan Siyasi Görüş Ayrımcılığı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Sorular	Ort.	Std. Sap.
1.Bu kurumda bazı kararların ve uygulamaların siyasi olduğunu ve bunların benim siyasi görüşümle zıt yönlendirilmiş olduğunu hissediyorum	1,80	,954
2.Bazen işyerimde siyasi görüşümün beni sınırlandığını hissediyorum	1,74	,950
3.Bazen işyerimde siyasi görüşümden dolayı yeterince kabul görmediğimi hissediyorum	1,72	,901
4.Calistigim kurumda siyasi görüşüm sebebi ile yöneticiler tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor	1,70	,897
5.Bazen işyerimde insanların siyasi görüşümden dolayı benim ilerlememi engellemeye çalıştıklarını hissediyorum	1,69	,908
6.İs arkadaşlarım meslektaşlarım bazen benim siyasi görüşümle ilgili olumsuz ifadelerde bulunuyorlar	1,69	,915
7.Yöneticim bazen benim siyasi görüşümle bağdaşmayan zıt kararlar veriyor	1,69	,857
8.Bazen işyerimde siyasi görüşümden dolayı diğerlerimin etkinliklerine beni katmadıklarını hissediyorum	1,67	,933
9.Çalıştığım kurumda siyasi görüşüm sebebiyle iş arkadaşlarım meslektaşlarım tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor	1,59	,835
Ortalama	1,70	0,90

Tablo 5'te görüldüğü gibi katılımcıların algılanan siyasi görüş ayrımcılığı ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması 1,70 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar araştırma yapılan kurumda siyasi ayrımcılık algısının çok düşük seviyede olduğunu ortaya koymuştur.

**Tablo 6. Ölçek Puanlarının Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması
(Bağımsız Gruplar Arası t Testi)**

Ölçekler	Cinsiyet	Sayı	Ort.	Std. Sap.	T	P
Cinsiyet Ayrımcılığı	Erkek	97	1,43	,540	-2,64	0.01
	Kadın	58	1,73	,749		
Siyasi Ayrımcılık	Erkek	97	1,69	,819	-0,53	0,958

	Kadın	58	1,70	,774		
Örgütsel Bağlılık	Erkek	97	3,20	,616	0,487	0,627
	Kadın	58	3,16	,599		

Tablo 6’da görüldüğü üzere ölçek puanlarının cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar arası t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda siyasi ayrımcılık ve örgütsel bağlılık ölçek puanlarının, cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). Cinsiyet ayrımcılığı puanları arasındaki farkın ise anlamlı olduğu ve kadınların ayrımcılık algısının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 7. Ölçek Puanlarının Medeni Durum Açısından Karşılaştırılması

(Bağımsız Gruplar Arası t Testi)

Ölçekler	Medeni durum	Sayı	Ort.	Std. Sap.	T	P
Cinsiyet Ayrımcılığı	Evli	119	1,5462	,61518	-0,102	0,919
	Bekar	36	1,5586	,73005		
Siyasi Ayrımcılık	Evli	119	1,7395	,78360	1.04	0,292
	Bekar	36	1,5802	,85413		
Örgütsel Bağlılık	Evli	119	3,1494	,61398	-1.56	0,120
	Bekar	36	3,3297	,57777		

Tablo 7’de görüldüğü üzere medeni durum açısından her üç ölçek puanının anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 8. Ölçek Puanlarının Unvan Açısından Karşılaştırılması

(Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Ölçekler	F	P
Cinsiyet ayrımcılığı	2,018	0,079
Siyasi ayrımcılık	1,612	0,160
Örgütsel bağlılık	2,03	0,080

Tablo 8’de görüldüğü üzere ölçek puanları ile unvan arasında yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 9. Yaş, Hizmet Yılı Ve Üniversitede Görev Süresi Açısından Ölçek Puanları Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Korelasyon Analizi)

Değişken	r/p	Cinsiyet Ayrımcılığı	Siyasi Ayrımcılık	Örgütsel Bağlılık
Yaş	r	,164	,198	,145
	p	,042	,014	,072
Hizmet yılı	r	,163	,176	,053
	p	,042	,028	,511
Üniv. Görev süresi	r	,183	,214	,045
	p	,023	,007	,580

Tablo 9’da görüldüğü gibi yaş, hizmet yılı ve üniversitede görev süresi ile cinsiyet ayrımcılığı, siyasi ayrımcılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda değişkenler ile cinsiyet ayrımcılığı ve siyasi ayrımcılık arasında pozitif yönlü, zayıf ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Değişkenler ile örgütsel bağlılık arasında ise çok zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı olmayan bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları yaş, hizmet yılı ve görev süresi arttıkça ayrımcılık algısının arttığını ve örgütsel bağlılığın azaldığını ortaya koymuştur.

Tablo 10. Cinsiyet ayrımcılığı, siyasi ayrımcılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması (Korelasyon Analizi)

Ölçekler	r/p	Örgütsel Bağlılık
Siyasi ayrımcılık	r	-0,265
	p	0,01
Cinsiyet ayrımcılığı	r	-0,119
	p	,141

Tablo 10’da görüldüğü gibi korelasyon analizi sonucunda siyasi ayrımcılık ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü, zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=-0,265$; $p<0,05$). Cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü, zayıf ancak istatistiksel açıdan anlamlı olmayan bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,119$; $p>0,05$)

SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan bu çalışmada algılanan örgütsel ayrımcılık ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör olmakla birlikte algılanan ayrımcılığında örgütsel bağlılığı etkilemesi muhtemeldir. Günümüz iş hayatında kurumların işleyişi ve verimliliği açısından örgütsel bağlılık katkı sağlamaktadır. Bu nedenle bağlılığı artıracak uygulamaların yapılması kurumların performansını olumlu yönde etkileyecektir.

Araştırma neticesinde yapılan istatistiki analizler sonucunda; cinsiyet ayrımcılığı puanlarının kadınlarda daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde; Demir (2011) yaptığı çalışmada cinsiyet ve medeni durumun en önemli ayrımcılık faktörleri olduğunu bulmuştur. Kaya (2016) araştırmasında, katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin orta seviyede ve algıladıkları ayrımcılık düzeylerinin düşük seviyede olduğunu belirlenmiştir. Şentürk (2015)'in yaptığı araştırma sonucuna göre; kadınların akademide diğer iş alanlarına göre daha yüksek oranlarda var olmaları üniversitelerdeki yönetim kadrolarında da daha fazla temsil edilebilmelerini beraberinde getirmemektedir. Bunun yanı sıra pozisyonlar akademik hiyerarşide yükseldikçe kadın oranı düşmektedir, sonuçlarına ulaşmıştır. Öztürk (2015) çalışmasında; katılımcıların, cinsiyete dayalı örgütsel ayrımcılık algısı ve kişisel konumlamaları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Bu ilişki çerçevesinde, cinsiyete dayalı örgütsel ayrımcılık algısının artması ile katılımcıların kendilerini cinsiyete dayalı olarak dezavantajlı konumladıkları görülmektedir. Özellikle kadın katılımcılar, erkeklere kıyasla kendilerini daha dezavantajlı konumladıklarını söylemektedir sonuçlarını bulmuştur. Kutanış ve Ulu (2016)' da yaptığı çalışmada; Avrupa Birliği ülkelerinin yanı sıra ABD, Japonya, Çin, Güney Kore gibi ülkelere göre Türkiye'de cinsiyet, etnik köken, yaş ve dine dayalı ayrımcılığın daha fazla görüldüğünü ortaya koymuştur. Ayrımcılığın özellikle iş ortamında ücret, iş alma, eğitim ve terfi konularında yoğunlaştığını ortaya koymuşlardır. Literatür ve çeşitli kurumların istatistiksel bulguları incelendiğinde; Türkiye'de en fazla cinsiyet ve etnik kökene dayalı ayrımcılığın vuku bulduğu tespit etmişlerdir. Bu iki ayrımcılık türünü yaşa dayalı ayrımcılık ve engellilere yönelik ayrımcılık türü izlemektedir.

Yine bu çalışmada; yaş, görev süresi ve kurumda çalışma süresi arttıkça ayrımcılık algısının da arttığı sonucuna varılmıştır. Örgütsel bağlılık ile cinsiyet ayrımcılığı ve siyasi ayrımcılık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle personelin algıladığı ayrımcılığın örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Kara (2016) yaptığı çalışmada ayrımcı davranışların öğretmenler üzerinde bireysel ve örgütsel etkileri olduğunu, bireysel etkiler olarak en çok farklı siyasi görüşte olan kişilerden uzaklaşma ve kendi siyasi görüşündeki kişilere bağlanma örgütsel etkileri ise iş yapma isteğinin ve okula olan bağlılığın azalması olarak belirlemiştir. Demirel'in (2011)'de yaptığı araştırma sonucunda işe alımlarda daha yetişkin çalışanların tercih edildiğini tespit etmiştir. Polat ve Hiçyılmaz (2017) ise yaptığı çalışmada, öğretmenlere göre okul yöneticileri din, ırk/etnik köken, yönetimle özel ilişkiler, yaş, siyasi görüş, cinsiyet, öğretmenin performansı ve kişilik özelliklerine dayalı olarak ayrımcılık yapmaktadırlar. Ayrımcılık nedenleri arasında en sık vurgulanan ise, siyasi görüşe dayalı yapılan ayrımcılıktır. Öztürk (2015) ise yaptığı çalışmada hayat görüşü/ideolojiye dayalı örgütsel ayrımcılık algısı ve kişisel konumlama arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, örgütsel ayrımcılık algılarının artması ile katılımcıların kendilerini hayat görüşü/ideolojiye dayalı olarak dezavantajlı konumladıklarını ortaya koymuştur.

Araştırma neticesinde örgütsel ayrımcılığın örgütsel bağlılıkla ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyebilecek birçok faktör bulunmaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda örgütsel bağlılığı etkileyebilecek örgütsel adalet, örgütsel demokrasi, çalışan memnuniyetinin dikkate alınması, örgütsel hedeflerin paylaşılıp çalışanların sürece dahil edilmesi, çalışanların değerli olduğunun hissettirilmesi ve niteliğin başka her kriterden önemli olacağı konularının araştırılabileceği önerilmektedir. Ayrıca literatürdeki çoğu çalışmanın negatif konuları içermesi dikkate alındığında pozitif psikolojinin ilgi alanları (mutluluk, aidiyet hissi, iş doyumu ve erdem vb) konular ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenebileceği önerilmektedir.

Günümüz rekabet koşullarında insan unsuru kurumlar açısından önem arz etmektedir. Çalışan insan kaynağının duygu düşünce ve davranışları sadece özel hayatlarını değil iş yaşantılarını da etkilemektedir. Bu açıdan kurumların çalışanların duygu ve algılarını dikkate alıp tatmin edici bir örgüt ortamı sağlamaları kurumsal başarı için ve çalışan memnuniyeti açısından karşılıklı fayda sağlayacaktır.

Çalışma neticesinde ilgili literatüre katkı sağlanmak amaçlanmıştır. Çalışma bulgularına göre, kurum tarafından düşük düzeyde olan ayrımcılık algısının tamamıyla ortadan kaldırılması için

gerekli önlemlerin alınması önerilmektedir. İleride yapılması düşünülen çalışmalarda örgütsel bağlılığı etkileyebilecek farklı kurumsal uygulamalar araştırma konusu yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akdemir, D. Ş. (2014). Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve ‘Pozitif Ayrımcılık’. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. Cilt: 3, Sayı: 4, 2014 Sayfa: 890-908.
- Annakili, P.& Jayam, R. (2018). “How to Increase Organizational Commitment Through Employees Participation”. s. 18-19.
- Bauer, T.& Erdoğan, B. (2012). “An Introduction to Organizational Behavior”. s. 158-160.
- Cheung, H.K., King, E., Lindsey, A., Membere, A., Markell, H. & Kilcullen, M. (2016). “*Understanding and Reducing Workplace Discrimination*”. Emerald Group Publishing Limited, s. 34-36.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. Cilt:8 Sayı:1 Yıl:2011.
- Demirel, Y. (2011). İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme. *TİSK Akademi 11*: 66-87.
- Ensher, E. A.Vallone, E.G. & Donaldson, S.I. (2001). Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 57.
- Falope, S.S. (2017). Wage Discrimination and It’s Effect on Employee’s Job Outcomes: Evidence from North Cyprus. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 635.
- Fornes, S. L. & Rocco, T. S. (2004). *Commitment Elements Reframed (Antecedents&Consequences) for Organizational Effectiveness*. Florida International University, 394.
- Gelfand, M. J. Nishii, L. H. Raver, J. L. & Schneider, B. (2007). Discrimination in Organizations: An Organization- Level Systems Perspective. *CAHRS Working Paper Series*, 4-22.
- Goldman, B. M. & Lewis, K. (2006). “Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences”. *Journal of Management / December 2006*. s. 794-800.
- Goldman, B. M. Slaughter, J. Wiley, J.W. Schmit, M.J. & Brooks S.M. (2008) Perceptions of Discrimination: A Multiple Needs Model Perspective. *Journal of Management*. 2-3.
- Göregenli, M. (2012). *Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık. Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.İstanbul.
- Kadiresan, V. & Javed, N. K. (2015). Discrimination in Employment and Task Delegation at Workplace in the Malaysian Context. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Volume 5 No 6, 32-33.
- Kaiser, C. R. & Major, B. (2006) A Social Psychological Perspective on Perceiving and Reporting Discrimination. *Law&Social Inquiry*, Volume 31 Issue 4, 803-804.
- Kara, S.B.K. (2016). Okullarda Yaşanan Siyasi Ayrımcılığın Bireysel ve Örgütsel Etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi 1371-1384*. May 2016 Vol:24 No:3 Kastamonu.
- Kaya, S. (2016). *Algılanan Ayrımcılık ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kutanis, R.Ö. ve Ulu, S. (2016). İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları. *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.* 2016; (35): 359-372.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior-An Evidence-Based Approach*. (12. Baskı) Mc Graw- Hill Irwin, New York, 146-147.

- Meyer, J.P. Stanley, D. J. Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2001) Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 61 Issue 1,21.
- Meyer, J.P. Wang, X. H. & Jackson, T.A. (2012). Leadership, Commitment, and Culture: A- Meta Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 86.
- Olori, W. O. Jumbo, D. Comfort, T. (2017) Workplace Discrimination and Employee Commitment in Rivers State Civil Service, Nigeria. *European Journal of Business and Management*, Volume 9 No 8. 53.
- Öztürk, İ. (2015). *İş Yaşamında Üretkenlik Karşısı Davranışlar: Ayrımcılık ve Adaletsizlik Algıları İle Olumsuz Duyguların Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Enstitüsü TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Ana Bilim Dalı. Ankara.
- Perak, T. M. & Shah, S.I. (2016). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Volume 6 No 12, 17.
- Polat, S. & Hiçyılmaz, G. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Ayrımcılık Davranışları ve Bu Davranışların Nedenleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – ENAD*. Volume 5 / Issue 2, 2017.
- Porter, L. W. Steers, R. M. & Boulian, P. V. (1973). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians*. Individual Organizational Linkages, 3-4.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) *Örgütsel Davranış. (14. Basım)*, Pearson Education, New Jersey, 47-51.
- Rocha, F.S., Cardoso, L & Tordera, N. (2008). “The importance of Organizational Commitment to Knowledge Management”. *Comport. Organ. Gest.* v.14 n.2 Lisboa out. 2008. s. 217-218.
- Scandura, T. A. (2016). “Essentials of Organizational Behavior-An Evidence Based Approach”.s. 95-96.
- Schmitt, M. T. & Branscombe, N. R. (2011). The Meaning and Consequences of Perceived Discrimination in Disadvantaged and Privileged Social Groups. *European Review of Social Psychology*, Volume 12, 170-171.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *ViraVerita E-Dergi*, Sayı 2, s. 1-22 (ISSN: 2149-3081).
- Wasti, S.A. (2000) Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Analizi, 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Erciyes Üniversitesi.

Research Article

**Algılanan Örgütsel Ayrımcılık İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin
İncelenmesi: Bir Kamu Üniversitesi Örneği²**

*Research of The Relationship Between Organizational Discrimination Perceived And
Organizational Commitment: Sample of A Public University*

Musa ÖZATA Prof.Dr. Kırşehir Ahi Evran Üni. İİBF. mozata@ahievran.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-1742-0215	Fatih Ferhat ÇETİNKAYA Dr. Öğr. Üy. Kırşehir Ahi Evran Üni. İİBF. ffcetinkaya@ahievran.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-2263-0479
---	---

Extensive Summary

Discrimination can be expressed as the othering of people for various reasons (gender, ethnicity, belief, political view) and exposure to different behaviors compared to other people (Akdemir, 2014: 891). Today, discrimination is considered as a crime from a legal point of view, it is emphasized that every person is equal and regulations are made to prevent discrimination. However, when it comes to practice, it is generally accepted that people experience discrimination (Goregenli, 2012: 18) or at least have such a perception. When employees think that they have experienced discrimination, they can exhibit negative situations that may decrease performance and efficiency within the organization, and feelings of loyalty to their organizations may weaken.

Organizational commitment is an increasingly accepted topic in the organizational behavior literature. Organizational commitment as an attitude; The desire to remain a member of a particular organization includes a desire to make a high level of effort on behalf of the organization and a firm acceptance of the organization's values and goals. In other words, this attitude is a behavior pattern that reflects the loyalty of the employees to their organizations, and it is a process that ensures the continuing interest of individuals in the organization. Organizational commitment attitude is a series of personal (arrangements such as age, length of employment in the organization, career adjustment, positive or negative effectiveness, or internal or external control qualifications) and organizational (business design, values, support, procedural fairness and leadership style). It is determined (Luthans; 2011: 146-147).

With this study, it was aimed to investigate the effect of perceived organizational discrimination on the organizational commitment of employees. It is envisaged that the findings obtained as a result of the research will contribute to the literature and the practices of the research institution.

In this descriptive study, quantitative research method was used. The universe of the research is approximately 1100 academic and administrative staff working at Kırşehir Ahi Evran University in 2019. In the study, 155 academic and administrative staff, who accepted to participate in the study by simple random sample selection method, were asked questions using face-to-face questionnaire technique. The socio-demographic information form, organizational discrimination scale and organizational commitment scale developed by the researchers were used to collect the data. The perceived organizational discrimination scale consists of two dimensions as

² Bu çalışma Uluslararası Bilim, Teknoloji ve Sosyal Bilimlerde Güncel Gelişmeler Sempozyumunda tam metin bildirisi olarak sunulmuştur.

"discrimination based on perceived gender and political view". There are nine expressions of all sizes. The scale was developed by Jagusztyn (2010) and adapted to Turkish by Kaya (2016). The Organizational Commitment Scale was developed by Allen and Mayer (1990) and was adapted to Turkish by Wasti (2000). There are 23 questions in the scale. The validity and reliability of the scales have been tested by different researchers. In this study, the Cronbah Alpha coefficient of the organizational commitment scale was calculated as 0.905 and the Cronbah Alpha coefficient of the organizational discrimination scale was calculated as 0.961. Descriptive statistics, independent t-test, one-way analysis of variance and correlation analysis were applied on the collected data.

As a result of the analyzes, the general score average of the perceived gender discrimination scale was calculated as 1.54. This result reveals that the perception of gender discrimination perceived at the research institution is very low. The average score of the participants' responses to the perceived political opinion discrimination scale was calculated as 1.70. The results obtained revealed that the perception of political discrimination was very low in the researched institution. In order to determine whether the scale scores differ in terms of gender, t-test was conducted between independent groups. As a result of the analysis, it was determined that the scale of political discrimination and organizational commitment did not differ in terms of gender variable. The difference between gender discrimination scores was found to be significant and women's perception of discrimination was higher. Correlation analysis was conducted to investigate the relationship between age, years of service and term of office at university, and gender discrimination, political discrimination and organizational commitment. As a result of the analysis, a positive, weak but statistically significant relationship was found between variables and gender discrimination and political discrimination. A weak and statistically insignificant relationship was found between variables and organizational commitment. The results of the research revealed that as age, years of service and duration of office increased, perception of discrimination increased and organizational commitment decreased. As a result of the correlation analysis, a negative, weak and statistically significant relationship was found between political discrimination and organizational commitment. A negative, weak but not statistically significant relationship was found between gender discrimination and organizational commitment.

In this study, it is aimed to investigate the relationship between perceived organizational discrimination and organizational commitment. Although there are many factors that affect organizational commitment, it is likely to affect organizational commitment in perceived discrimination. Organizational commitment contributes to the functioning and efficiency of institutions in today's business life. Therefore, implementing applications that will increase loyalty will positively affect the performance of the institutions.

As a result of the statistical analysis made as a result of the research; It was determined that gender discrimination scores were higher in women and the difference was statistically significant. When the literature is examined; In her research, Demir (2011) found that gender and marital status are the most important discrimination factors. In the Kaya (2016) study, it was determined that the participants' level of alienation to work is at a medium level and the levels of discrimination they perceive are low. According to the research result of Şentürk (2015); The fact that women are present at higher rates in the academy than other fields of work does not mean that they can be represented more in the administrative staff at universities.

In addition, as the positions increase in the academic hierarchy, the ratio of women decreases and has reached its results. In Öztürk (2015) study; determined that there was a significant relationship between participants' perception of gender-based organizational discrimination and their personal positions. Within the framework of this relationship, it is observed that the participants perceive themselves as gender-based disadvantaged with the increased perception of gender-based organizational discrimination. Especially female participants have found their results saying that they position themselves more disadvantaged compared to men. In his research in Kutaniş and Ulu (2016); European Union countries as well as the US, Japan, China, South Korea, countries like Turkey, according to gender, ethnicity, age and discrimination based on religion revealed that more frequent. They demonstrated that discrimination is particularly concentrated in wage,

employment, education and promotion. When the literature and statistical findings of various institutions are examined; They found it finds the most sex and ethnicity-based discrimination occurred in Turkey. These two types of discrimination are followed by age-based discrimination and disability discrimination.

Again in this study; It is concluded that the perception of discrimination increases with increasing age, duty period and working time in the institution. It has been determined that there is a negative and significant relationship between organizational commitment and gender discrimination and political discrimination. In other words, it has been concluded that discrimination perceived by the staff reduces organizational commitment. Likewise, in his study, Kara (2016) determined that discriminatory behaviors have individual and organizational effects on teachers, while organizational effects of individuals who have the most different opinions and attachment to those in their own political views are lessened by the desire to do business and to commitment to school. As a result of the research conducted by Demirel (2011), it was determined that more adult employees are preferred in recruitment. Polat and Hıcyılmaz (2017), in his research, According to teachers, school administrators discriminate on the basis of religion, race / ethnicity, special relations with management, age, political view, gender, teacher performance and personality traits. The most frequently emphasized discrimination is the discrimination based on political views. In his study, Öztürk (2015) revealed that there is a significant relationship between the perception of life / ideology-based organizational discrimination and personal positioning, and that the participants are disadvantaged based on their view of life / ideology.

As a result of the research, the relation between organizational discrimination and organizational commitment was tried to be examined. There are many factors that can affect organizational commitment. In the next studies, it is suggested that organizational justice, organizational democracy, employee satisfaction that may affect organizational commitment, sharing organizational goals and involving employees in the process, making employees feel valued and that quality will be important from every other criterion. In addition, considering that most studies in the literature contain negative topics, it is suggested that the relationships between positive psychology interests (happiness, sense of belonging, job satisfaction and virtue, etc.) and organizational commitment can be examined.

In today's competitive conditions, the human element is important for institutions. The emotional thoughts and behaviors of the working human resources affect not only their private lives but also their business lives. In this respect, considering the employees' emotions and perceptions and providing a satisfying organization environment will provide mutual benefits for corporate success and employee satisfaction.

As a result of the study, it is aimed to contribute to the related literature. According to the findings of the study, it is recommended to take necessary measures to completely eliminate the low level of perception of discrimination by the institution. In the future studies, different institutional practices that may affect organizational commitment can be researched.