

PAPER DETAILS

TITLE: Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık
Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma

AUTHORS: Elbeyi PELİT, Yasin BOYLU, Evren GÜÇER

PAGES: 86-114

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/842695>

GAZİ ÜNİVERSİTESİ TİCARET VE TURİZM EĞİTİM FAKÜLTESİ AKADEMİSYENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Elbeyi PELİT*
Yasin BOYLU**
Evren GÜÇER*

ÖZET

Faaliyet alanı ne olursa olsun, herhangi bir örgütte çalışanların, çalıştığı örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi ve örgüt içinde varlığını sürdürmeye yönelik bir arzu hissetmesi şüphesiz ki o çalışanın örgüte yönelik katkısını daha da artıracaktır. Esasında çalışanın böyle bir tutum içerisinde bulunması, örgüte karşı beslediği bağlılık duygusuyla doğru orantılıdır. Bu çalışmada, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi'nde çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini Meyer ve Allen Modeli (duygusal, devamlılık ve normatif boyutlar) kapsamında belirleyebilme ve akademisyenlerin söz konusu bu her bir bağlılık düzeylerinin bazı kişisel özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, mesleği sürdürme süresi, fakültede çalışma süresi) farklılık gösterip göstermediği konusu incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda yapılan istatistiksel analizlerde, akademisyenlerin gerek çalıştıkları fakülteye gerekse üniversitenin geneline yönelik söz konusu bu üç bağlılıkla ilgili görüşlerine göre, en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla normatif ve devamlılık bağlılığı ile ilgili ifadeler izlemektedir. Yine akademisyenlerin bazı kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında da istatistiksel olarak bazı anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık

* Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi (Arş. Gör.)

** Muğla Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu (Yrd. Doç. Dr.)

**A STUDY ON THE LEVEL OF THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF THE ACADEMICIANS GAZI UNIVERSITY
COMMERCE AND TOURSIM EDUCATION FACULTY**

ABSTRACT

The approval of the purpose and targets of the organization by the worker and the will of continuing to be the part of the organization will promote the worker's contribution to the organization whatever the subject area is. In fact the workers' behavior is in direct proportion with the loyalty feelings of the worker to the organization. In this study organizational commitment level of the academicians (affective, continuance and normative perceptions) and whether these commitment levels are changing according to some personal qualities (gender, age, marital status, academic title, time of pursuing the vocation, working time in the faculty) has been measured by using Meyer and Allen models. Within this concept statistically it has been found that academicians are mostly approving the expressions concerning emotional commitment both to their faculty in which they work and to their university in general. Expressions concerning commitment in normative perceptions and continuity are following expressions of emotional commitment. It has also been understood that there is statistical differences between academicians' certain personal qualities and the opinions of the academicians' organizational commitment.

Key Words: Affective commitment, continuance commitment, normative commitment.

GİRİŞ

Artan rekabet koşulları, işletmelerin en değerli kaynağı durumunda olan insan kaynaklarını işletmede tutmaya yönelik, daha etkin politikalara işlerlik kazandırılmasını bir zorunluluk haline getirmiştir. Rekabet koşullarında büyük bilgi birikimine sahip bireyleri örgütte tutmanın tek yolu ise, elbette para değildir. Pek çok durumda, bazı nitelikli çalışanların işletmeden ayrıldığı ve daha az ücretle başka işletmelerde çalışmayı kabullendiği görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri de işletmenin ve onun yöneticilerinin, çalışanları örgüte bağlama başarısızlığından kaynaklandığı, ilgili literatürde üzerinde durulan hususlardandır (Özdevicioğlu, 2003:115). Bu bakımdan, çalışanların örgütlerine karşı olumlu bir tutum geliştirmelerini sağlayacak ortamın-olanakların sağlanması, esasında onların örgütlerine karşı geliştirecekleri bağlılık duygularında, önemli ölçüde olumlu etkenlerden olacaktır.

Bir iş tutumu olarak örgütsel bağlılığın, örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur ve bu çalışmalarda, genelde

örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, kuruma katkılarının daha fazla olacağı yönünde sonuçlar üzerinde durulmaktadır. Mathieu ve Zajac (1990), yapmış oldukları çalışmada, örgütsel bağlılığın, işe devamsızlıkları azaltarak, geç kalma, işten ayrılma gibi oranların azalmasına neden olduğu yönündeki etkilerine vurgu yapmaktadırlar. Yüksek bağlılığın müşteri memnuniyeti oranını artıracığı (Üner, Karatepe ve Halıcı, 1998) ve bu anlamda toplam kalite yönetiminin önemli bir destekçisi olacağı, örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli göstergelerinden birinin de örgütsel bağlılık olduğu konuyla ilgili yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Kaufman, vd. 2001; Schappe, 1998). Bu nedenle, örgüt türü ne olursa olsun, belirli aralıklarla çalışanların örgütlerine karşı bağlılık düzeylerinin tespitine yönelik araştırmaların yapılması, mevcut durumun ortaya konularak, çalışanların örgütlerine karşı bağlılık duyacak önlemlere işlerlik kazandırmak açısından önem taşımaktadır. Bu kapsamda, bu araştırmada, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi'ndeki akademisyenlerin, gerek örgüte bağlılık düzeyleri, gerekse söz konusu bu bağlılık düzeylerinin bazı kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip-göstermediği araştırılmıştır.

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK – ÖNEMİ VE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Örgütsel bağlılıkla ilgili yazın tarandığında, söz konusu kavrama ilişkin yapılan tanımların oldukça farklı içeriklere sahip olduğu ama genelde, tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandırıldığı görülecektir (Mowday, Steers ve Porter, 1979:25; Reichers, 1985:470; Wahn, 1998:260; Meyer ve Allen, 1997:9).

Tutumsal bağlılık, genellikle kişinin örgütle bütünleşmesinin ve örgüt katılımının gücü olarak ifade edilirken (Meyer ve Allen, 1997:9), davranışsal bağlılık, daha çok kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle, örgüte bağlı kalma süresiyle ilgilidir (Mowday, Porter ve Steers, 1982:25).

Faaliyet alanı ne olursa olsun, herhangi bir örgüt yaşamını devam ettirmek için, sahip olduğu insan kaynaklarını en etkin bir biçimde örgüte fayda sağlayacak düzeyde örgütte tutmaya çalışmaktadır. Balcı (2003), örgütlerin bu çabasında, örgütsel bağlılığın oldukça önemli bir yer tuttuğunun üzerinde durarak, örgütsel bağlılığı olan bireylerin, daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakla birlikte, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu taşıdıklarını belirtmektedir. Nitekim örgütlerine karşı yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların içsel olarak güdüleneceğini belirten Balay (2000), bu çalışanların, içsel ödülleri başkaları tarafından desteklenen koşul-

lardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlardan geldiğinin üzerinde durmaktadır. Benzer şekilde, Katz ve Kahn (1977), örgütsel bağlılığın, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek, devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp, aynı zamanda, bireyi örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme de yönelttiğini vurgulamaktadırlar.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak ele alınmıştır (Steers, 1977: 46). Kanter, örgütsel bağlılığın geliştirilmesi için üç bağlılık yaklaşımı üzerinde durmuş ve söz konusu bu yaklaşımları, devam bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı şeklinde sınıflamıştır (Mowday, Porter ve Steers, 1982:30). Daha sonraki çalışmalarda, örgütsel bağlılık konusu çok yönlü incelenmiş ve bu kavram; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık şeklinde üç boyutta ele alınmıştır (Allen ve Meyer, 1996:270; Meyer ve Allen, 1997:11).

Duygusal bağlılık; işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997:11). Bu bağlılıkta, çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onlar için büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır (Balay, 2000:21).

Devamlılık bağlılığı; çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. Buna göre devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütte kaldıkları süre içerisinde harcadıkları emek, zaman, çaba, edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmakla birlikte, kaybedecekleri düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Obeng ve Ugboro, 2003:84). Bu bağlılıkta birey, istese de örgütten ayrılmamaktadır. Çünkü, örgütten ayrılmak onun için maliyetli olacak ve bir takım güçlükler ortaya çıkaracaktır. Dolayısıyla devamlılık bağlılığında esas olan, örgütte kalma ihtiyacıdır (Yalçın ve İplik, 2005:398).

Normatif bağlılık; çalışanların örgütlerine karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanmaları ve bu yüzden kendilerini çalıştıkları örgütte kalmaya zorunlu görmelerine dayanan temel bir çerçeve üzerine inşa edilmiştir (Wasti, 2002:526). Bu bağlılıkta, çalışanlar, sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Yalçın ve İplik, 2005:398).

Örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal bağlılıkta, örgütte kalma güdüsü isteğe; devamlılık bağlılığında, gereksinime ve normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmakla (Obeng ve Ugboro, 2003:83) birlikte, örgütsel bağlılığı artıracak olan faktörlerle ilgili, ancak genel değerlendirmeler yapılabılır (Özdevicioğlu, 2003: 114). Diğer taraftan, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen çok sayıda değişkenin bulunduğu da konuyla ilgili yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Mowday, Porter ve Steers (1982), söz konusu bu faktörlere ilişkin bir sınıflandırmaya gitmiş ve çalışanların örgüte bağlılık düzeylerinde etki eden söz konusu bu faktörleri; kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimi ile çalışma ortamı olmak üzere dört başlık altında ele almıştır. Nitekim konuya ilişkin yapılan çalışmalarda (Meyer vd, 1989; Huselid, 1991; Irving, Coleman ve Cooper, 1997; Özdevicioğlu, 2003; Marchiori ve Henkin, 2004; Gautam, Dick ve Wagner, 2004; Yalçın ve İplik, 2005 vb.), genelde bu faktörlerle bağlılık ilişkisi irdelenmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarıyla ilgili olarak, gerek hizmet ve üretim işletmeleri çalışanları üzerinde (Dunham ve Grube ve Castaneda, 1994, Kirkman ve Shapiro, 2001; Mathieu ve Zajac, 1990; Testa, 2001; Porter, Crampton ve Smith, 1976; Allen ve Meyer, 1990, Topaloğlu ve Sökmen; 2001; Sökmen, 2003; Yalçın ve İplik, 2005; vb.), gerekse eğitim sektörü çalışanları üzerinde (Welsh ve LaVan, 1981; Allen ve Mayer, 1990; Meyer, Allen ve Gellatly, 1990; O'Brien ve Akroyd, 1994; Baysal ve Paksoy, 1999; Balay, 2000; Özsoy, Ergül ve Bayık, 2004; Gül ve Çöl, 2004; Çöl ve Gül, 2005; Terzi ve Kurt, 2005) oldukça fazla sayıda çalışma bulunmaktadır.

Eğitim sektöründeki örgütsel bağlılıkla ilgili olarak, "Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi" başlıklı bir araştırmada, demokratik yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumlu ve doğru orantılı bir ilişki olduğu ve demokrat yönetici davranışlarının, öğretmenlerin örgütlerine yani okullarına bağlılığını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı araştırmadan çıkan bir başka sonuç da, otoriter ve ilgisiz yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumsuz bir ilişki olduğu hususudur (Terzi ve Kurt, 2005). Yükseköğretim düzeyinde hem idari hem de akademik personel üzerinde yürütülen bir çalışmada, çalışanlara ilişkin bazı demografik faktörlerin, bağlılık puanlarını etkilemediği, bazılarının ise etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Özsoy, Ergül ve Bayık, 2004). Konuyla ilgili olarak Çöl ve Gül (2005)'ün

yapmış oldukları başka bir araştırmada ise, kişisel özelliklerin duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı üzerindeki etkileri incelenmiş ve her bir kişisel özelliğin, örgütsel bağlılık türleri ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Konuyla ilgili yapılan araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere, kişisel (demografik) özellikler ile örgütsel bağlılık arasında, bazı anlamlı ilişkilerin bulunduğu fakat, baz alınan ortam ve imkan koşullarına göre kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık ile farklı doğrultularda ilişkili olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, bu çalışmada Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi'ndeki akademisyenlerin, örgütlerine karşı duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin hangi düzeyde olduğu ve söz konusu bu bağlılık düzeylerinin bazı kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip-göstermediği araştırılmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini Meyer ve Allen Modeli (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) kapsamında belirleyebilme amacını taşıyan bu araştırmada, şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri nedir?

1.a. Akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri kişisel özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.b. Akademisyenlerin çalıştıkları birime ve üniversitenin geneline ilişkin duygusal bağlılık düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. Akademisyenlerin devam zorunluluğuna ilişkin bağlılık düzeyleri nedir?

2.a. Akademisyenlerin devamlılık bağlılık düzeyleri kişisel özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2.b. Akademisyenlerin çalıştıkları birime ve üniversitenin geneline ilişkin devamlılık bağlılık düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Akademisyenlerin normatif bağlılık düzeyleri nedir?

3.a. Akademisyenlerin normatif bağlılık düzeyleri kişisel özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3.b. Akademisyenlerin çalıştıkları birime ve üniversitenin geneline ilişkin normatif bağlılık düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Akademisyenlerin çalıştıkları birimlere yönelik tutumlarının belli zaman aralıklarıyla tekrarlanan araştırmalar sonucunda değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeler sonucunda elde edilen bulgular ışığında, çalışanların memnuniyetini, motivasyonunu ve nihayetinde de örgütlerine olan bağlılıklarını artırıcı yönde tedbirlerin alınması önem taşımaktadır. Diğer taraftan, eğitim örgütlerinin işlerinin insan yetiştirmek olduğu da göz önüne alındığında, bu örgütlerde büyük ölçüde güdülenmiş ve işleriyle özdeşleşmiş çalışanlara gereksinim vardır. Özellikle akademisyenlerin, örgütlerine olan bağlılık derecelerinin yüksekliği, toplumun tüm katmanlarına gerek mesleki, gerekse topluma nitelikli birey yetiştiren kurumlarda çalışmaları bakımından, daha da önem taşımaktadır. Tüm bu hususlara ek olarak, söz konusu bu kurumlarda akademisyen olarak çalışanların, örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin ortaya konulması, örgüte yönelik geliştirilecek personel politikaları açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, araştırmanın yapıldığı söz konusu bu kurumda daha önce böyle bir araştırmanın yapılmaması da, konuyla ilgili mevcut durumun değerlendirilerek personel politikalarına ilişkin öneri ve katkı getirmek bakımından da büyük bir önem taşımaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bugüne kadar, “çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin tespitine yönelik” yapılan araştırmalarda veri toplama aracı olarak, ağırlıklı olarak anket tekniğinden yararlanıldığı gözlenmiştir. Bu kapsamda bu araştırmada veri toplama yönteminde hangi aracın kullanıldığı aşağıda detaylı olarak anlatılmıştır.

3.1. Veri Toplama Yöntemi

Konuyla ilgili literatürde; örgütsel bağlılık kavramının örgütler açısından önemi, kapsamı ve etki derecesini saptamak üzere çeşitli ölçekler geliştirilmiş (Mowday, Porter ve Steers, 1982) olsa da; bu çalışmada, daha kapsamlı olması nedeniyle Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionere: OCQ), örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşene ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır (Baysal ve Paksoy, 1999:8). Araştırmada veri toplamak için kullanılan Meyer ve Allen’in örgütsel bağlılık ölçeği, 5’li Likert skalasına göre tasarlanmış olup, 5’li ölçekteki ifadelerin puanlaması; “1:kesinlikle katılmıyorum”, 2:katılmıyorum, 3:kararsızım, 4:katılıyorum ve 5:kesinlikle katılıyorum” şeklinde yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ve her bir bağıllık düzeyine ilişkin 6'şar ifade biçiminde tasarlanarak hedef kitleye uygulanan anketlerin geri dönüşümünden sonra, elde edilen veriler faktör analizine tabi tutulmuş ve devamlılık ve normatif bağıllığa ilişkin 1'er ifadenin, gerek faktör yüklerinin düşük çıkması, gerekse söz konusu ifadelerin ölçeğin güvenilirlik düzeyini düşürmesi sonucu, bu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlemden sonra ölçeğin geneline ve ölçeğin kapsadığı duygusal, devamlılık ve normatif bağıllık boyutlarının her birine ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeğin Geneline ve Kapsadığı Boyutlara İlişkin Güvenirlik Düzeyleri

Değişkenler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Katsayıları
Duygusal Bağıllık	6	0,9065
Devamlılık Bağıllığı	5	0,7721
Normatif Bağıllık	5	0,7769
Ölçeğin Geneli	16	0,826

Tablo 1'deki sonuçlara bakıldığında, her bir boyuta ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha düzeyinin, sosyal bilimler açısından oldukça güvenilir ve kabul edilebilir bir düzeyde olduğu söylenebilir (Sekeran, 2000:178). Yapılan faktör analizine göre; duygusal bağıllıkla ilgili ifadelerin faktör yükleri, 0,662 ile 0,929; devamlılık bağıllığına ilişkin ifadelerin faktör yükleri, 0,645 ile 0,810 ve normatif bağıllığa ilişkin ifadelerin faktör yükleri ise 0,624 ile 0,819 arasında değişmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi'nde çalışan tüm öğretim elamanları oluşturmaktadır. 2005-2006 bahar dönemi itibarı ile Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi'nde toplam 65 öğretim elamanı görev yapmaktadır. Araştırmacıların ilgili fakültede görev yapmaları, hedef kitlenin tümüne tam sayım yoluyla ulaşma olanağını sağladığından, örneklem alınma yoluna gidilmemiş ve son şekli verilen anket, hedef kitlenin tümüne araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme yoluyla uygulanmıştır. Uygulanan anketlerde % 87,6 (n=57) oranında geri dönüşüm sağlanmış ve

geri dönen anketlerin tamamı analize tabi tutulmuştur. Evrenin tamamı göz önüne alındığında, bu oran oldukça yüksek temsil düzeyi sağlayan bir oran olarak kabul edilebilir.

3.3. Verilerin Analizi

Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin çözümünde; anketin birinci bölümü (kişisel bilgiler) için yüzde ve frekans yöntemi kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilgili akademisyenlerin verdikleri cevaplar, her alanın kapsadığı davranışlarla birlikte ayrı ayrı verilerek yüzde, frekans ve aritmetik ortalamaları esas alınarak yorumlanmıştır.

Akademisyenlerin bazı kişisel özellikleriyle; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri ve görev yaptıkları fakülteye ilişkin bağlılık düzeyleri ile üniversitenin geneline ilişkin bağlılık düzeyleri arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık olup olmadığının analizinde ise, elde edilen verilerin parametrik test koşullarına uygun olmaması nedeniyle, parametrik olmayan testlerden; “Mann-Whitney U Testi”, “Kruskal-Wallis H Testi” ve “Wilcoxon Eşleştirilmiş İki Örneklem Testleri” kullanılmıştır. Bu doğrultuda çalışmada, iki grupta cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile akademisyenlerin; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık gösterip göstermediği, Mann-Whitney U Testi ile analiz edilmiştir.

Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinin; akademik ünvan, fakültede çalışma süresi, mesleği sürdürme süresi ve yaş (ikiden fazla grupta değişkenler) değişkenlerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık gösterip göstermediği, “Kruskal-Wallis H Testi” ile analiz edilmiştir. İki gruptan fazla olan söz konusu bu kişisel bilgi değişkenlerinin, hangi ikisi arasında farklılık olup-olmadığı ise yine “Mann-Whitney U Testi” ile analiz edilmiştir.

Akademisyenlerin, çalıştıkları fakülteye ilişkin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleriyle, üniversitenin geneline ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ise, yine parametrik olmayan bir test olan “Wilcoxon Eşleştirilmiş İki Örneklem Testi” ile analiz edilmiştir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, ilk olarak araştırmaya konu olan topluluğun kişisel bilgilerine ilişkin bilgiler sunulmuş, daha sonrasında ise akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu bağlılık düzeylerinin kişisel özelliklerine göre değişip değişmediğine ilişkin elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Akademisyenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Ankete Katılan Akademisyenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Kişisel Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Bayan	16	28,1
	Bay	41	71,9
Unvan	Prof.Dr.	7	12,3
	Doç.Dr.	7	12,3
	Yrd.Doç.Dr	13	22,8
	Arş.Gör.	20	17,5
	Öğrt.Gör-Okutman	10	35,1
Yaş	26-30	9	15,8
	31-35	14	24,6
	36-40	10	17,5
	41 ve üzeri	24	42,1
Medeni Durum	Evli	52	91,2
	Bekar	5	8,8
Fakültede Çalışma Süresi	5 yıl ve daha az	9	15,8
	6-10 yıl	18	31,6
	11-15 yıl	16	28,1
	16 yıl ve üzeri	14	24,6
Mesleği Sürdürme Süresi	5 yıl ve daha az	4	7,0
	6-10 yıl	17	29,8
	11-15 yıl	14	24,6
	16 yıl ve üzeri	22	38,6

Tablo 2’de ankete cevap veren akademisyenlerin kişisel bilgilerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Buna göre akademisyenlerin %71.9’unu baylar oluştururken %28.1’ini bayanlar oluşturmaktadır. Akademisyenlerin %12,3’ü Prof.Dr; %12,3’ü Doç.Dr; %22,8’i Yrd.Doç.Dr; %17,5’i Öğr.Gör. veya Okutman ve %35,1’i de Arş.Gör. olarak fakültede görev yaparken; %15,8’i 26-30; %24,6’sı 31-35; %17,5’i 36-40; %42,1’i ise 41 ve üzeri yaş grubu arasındadır. Tablo 2’deki verilerden de anlaşılacağı üzere akademisyenlerin büyük bir

çoğunluğu (91,2%) evlidir. Ankete cevap veren akademisyenlerin %15,8'i 5 yıl ve-veya daha az; %31,6'sı 6-10 yıl; %28,1'i 11-15 yıl ve %24,6'sı ise 16 yıl ve-veya daha üzeri bir süredir fakültede çalışmakta iken; %7'si 5 yıl ve-veya daha az yıl; %29,8'i 6-10 yıl; %24,6'sı 11-15 yıl; %38,6'sı ise 16 yıl ve-veya daha uzun süredir bu mesleği sürdürmektedirler. Ankete katılan akademisyenlerin, gerek çalıştıkları fakülteye, gerekse üniversitenin geneline ilişkin; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri ise aşağıda verilmiştir.

4.2. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 3' de ankete cevap veren akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinin yüzde-frekans dağılımları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 3. Akademisyenlerin Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Yüzde-Frekans Dağılımları, Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler			1		2		3		4		5		s.s.	A.O
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
DUYGUSAL BAĞLILIK	Kariyer hayatının geriye kalanını bu kurumda geçir-	F	3	5,3	6	10,5	13	22,8	21	36,8	14	24,6	1,13	3,6
	mekten mutluluk duyuyum.	Ü	1	1,8	7	12,3	13	22,8	21	36,8	15	26,3	1,04	3,7
	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	F	1	1,8	5	8,8	5	8,8	27	47,4	19	33,3	0,97	4,0
		Ü	3	5,3	10	17,5	11	19,3	22	38,6	11	19,3	1,15	3,5
	"Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	F	5	8,8	9	15,8	8	14,0	24	42,1	11	19,3	1,23	3,5
		Ü	4	7,0	12	21,1	15	26,3	20	35,1	6	10,5	1,11	3,2
	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	F	4	7,0	4	7,0	12	21,1	21	36,8	16	28,1	1,16	3,7
		Ü	6	10,5	6	10,5	15	26,3	19	33,3	11	19,3	1,22	3,4
	Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	F	3	5,3	8	14,0	11	19,3	23	40,4	12	21,1	1,13	3,6
		Ü	3	5,3	11	19,3	12	21,1	20	35,1	11	19,3	1,17	3,4
	Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	F	3	5,3	9	15,8	12	21,1	20	35,1	13	22,8	1,17	3,5
		Ü	3	5,3	9	15,8	18	31,6	21	36,8	6	10,5	1,04	3,3
DEVAMLILIK BAĞLILIĞI	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	F	12	21,1	18	31,6	12	21,1	11	19,3	4	7,0	1,22	2,6
		Ü	10	17,5	20	35,1	13	22,8	9	15,8	5	8,8	1,2	2,6
	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	F	7	12,3	21	36,8	13	22,8	13	22,8	3	5,3	1,11	2,7
		Ü	8	14,0	24	42,1	14	24,6	8	14,0	3	5,3	1,07	2,5

Tablo 3. Akademisyenlerin Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Yüzde-Frekans Dağılımları, Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri (Devamı)

	Benim için bu kurumdan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	F	12	21,1	21	36,8	11	19,3	12	21,1	1	1,8	1,10	2,5
		Ü	10	17,5	21	36,8	12	21,1	11	19,3	3	5,3	1,15	2,6
	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	F	9	15,8	20	35,1	8	14,0	12	21,1	8	14,0	1,32	2,8
		Ü	9	15,8	19	33,3	11	19,3	13	22,8	5	8,8	1,23	2,8
	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	F	9	15,8	21	36,8	14	24,6	8	14,0	5	8,8	1,17	2,6
		Ü	10	17,5	19	33,3	18	31,6	6	10,5	4	7,0	1,12	2,6
NORMATİF BAĞLILIK	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	F	5	8,8	7	12,3	12	21,1	24	42,1	9	15,8	1,17	3,4
		Ü	3	5,3	9	15,8	13	22,8	23	40,4	9	15,8	1,10	3,5
	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	F	3	5,3	12	21,1	15	26,3	17	29,8	10	17,5	1,15	3,3
		Ü	3	5,3	10	17,5	19	33,3	20	35,1	5	8,8	1,02	3,2
	Bu kurumdan şimdi ayrılmamın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	F	7	12,3	14	24,6	11	19,3	19	33,3	6	10,5	1,23	3,1
		Ü	8	14,0	11	19,3	13	22,8	18	31,6	7	12,3	1,26	3,1
	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	F	2	3,5	15	26,3	8	14,0	19	33,3	13	22,8	1,21	3,5
		Ü	7	12,3	14	24,6	9	15,8	20	35,1	7	12,3	1,26	3,1
	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.	F	10	17,5	17	29,8	14	24,6	11	19,3	5	8,8	1,22	2,7
		Ü	13	22,8	15	26,3	14	24,6	11	19,3	4	7,0	1,24	2,6

F= fakülte; Ü= üniversite; 1=kesinlikle katılmıyorum; 2=katılmıyorum; 3=kararsızım; 4=katılıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum

Tablo 3' den de görüleceği üzere akademisyenlerin gerek çalıştıkları fakülteye gerekse üniversitenin geneline yönelik, söz konusu üç bağlılıkla ilgili olarak verilen ifadelerle katılım derecelerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, akademisyenlerin çalıştıkları fakülteye ilişkin duygusal bağlılıkla ilgili görüşlerinin ortalamasında en yüksek değer 4.0 ile, "*çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum*" ifadesi olurken, en düşük ortalamaya sahip ifadeler 3.5 aritmetik ortalama ile "*bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum*" ve "*bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor*" ifadeleri olmuştur. Akademisyenlerin üniversitenin geneline ilişkin duygusal bağlılık düzeylerinde, en yüksek aritmetik ortalama değeri ile 3,7 ile yine "*çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum*" ifadesi olurken en düşük ortalamaya sahip 3.2 ile "*bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum*" ifadesi olmuştur.

Akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse çalıştıkları fakülteye ilişkin devamlılık bağlılıklarında en yüksek ortalama değerine 2,8 ile "*başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusun-*

da endişe hissediyorum” ifadesi olmuştur. Akademisyenlerin devamlılık bağlılığıyla ilgili ifadelerde en düşük ortalama değeri, üniversite için 2,5 ile “bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğumu düşünüyorum” ifadesi olmuştur; fakülte için ise bu ifade, 2,5 aritmetik ortalama değerleriyle “benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir” ifadesi olmuştur.

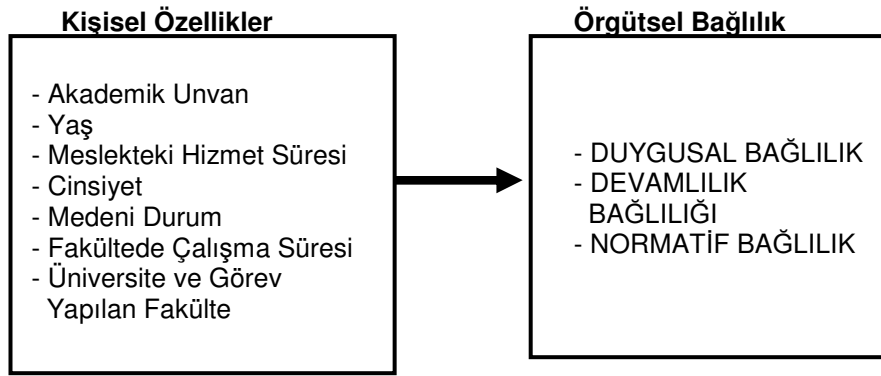
Akademisyenlerin çalıştıkları fakülteye ilişkin normatif bağlılık düzeylerine ilişkin Tablo 3’ deki ifadelere ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise, en yüksek ortalamaya 3,5 ile “çalıştığım kuruma çok şey borçluyum” ifadesi olurken, üniversitenin genelinde söz konusu bu ifade 3,5 ile “benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor” ifadesi olmuştur. Normatif bağlılığa ilişkin akademisyenlerin gerek üniversitenin gerekse çalıştıkları fakülteye ilişkin bağlılık düzeylerinde en düşük ortalamaya sahip ifade ise fakülte için 2,7 ve üniversite için ise 2,6 ile “bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim” ifadesi olmuştur.

Tablo 3’ de yer alan ve akademisyenlerin gerek çalıştıkları fakülteye gerekse üniversitenin geneline yönelik, söz konusu üç bağlılıkla ilgili olarak verilen ifadelere katılım derecelerine ilişkin görüşleri genel olarak incelendiğinde ise, en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla normatif ve devamlılık bağlılığı ile ilgili ifadeler izlemektedir. Nitekim bu durum, söz konusu ifadelere ilişkin hesaplanan aritmetik ortalamalara da yansımıştır. Esasında bu durum, ilgili literatürün de desteklediği bir bulgudur. Nitekim konuyla ilgili literatürde örgütsel bağlılığa yönelik söz konusu bu boyutların önem derecesine ilişkin en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olması hususudur (Brown, 2003:41).

4.3. Akademisyenlerin Kişisel Özellikleriyle Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Örgütsel bağlılıkla, çalışanların kişisel özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik ilgili literatürde oldukça fazla sayıda çalışma bulunmakla (Mowday, Porter ve Steers, 1982; Meyer vd, 1989; Oliver, 1990; Mathieu ve Zajac, 1990; Huselid, 1991; Irving, Coleman ve Cooper, 1997; Balay, 2000; Özdevicioğlu, 2003; Çetin, 2004; Marchiori ve Henkin, 2004; Gautam, Dick ve Wagner, 2004; Gül ve Çöl, 2004; Yalçın ve İplik, 2005; vb.) birlikte, baz

alınan ortam koşulları ve, örgütçe çalışanlara sağlanan-sağlanacak olanaklar, söz konusu bu kişisel özelliklerle bağlılık arasındaki ilişkiyi etkileyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda, ilgili literatürde örgütsel bağlılıkla, çalışanların kişisel özellikleri karşılaştırılırken özellikler, yaş, cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum vb. gibi değişkenler çoğunlukla baz alınan kişisel özelliklerdendir. Bu çalışmada da, akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline, gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleriyle hangi kişisel özelliklerinin karşılaştırıldığı ve söz konusu bu kişisel özelliklerinin karşılaştırılması için geliştirilen istatistiksel hipotezlerin test edilmesinde, nasıl bir sıranın izlendiği Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmaya İlişkin Geliştirilen İstatistiksel Hipotezlerin Test Edilmesinde İzlenen Sıra

4.3.1. Akademik Ünvan Değişkeni

Akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinin ünvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için, aşağıdaki istatistiksel hipotezler, “Kruskal-Wallis H Testi” kullanılarak test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4’ de verilmiştir.

H0: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri ünvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri ünvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ünvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

	Ünvan	N	Sıra Ortalama	X ²	Serbestlik Derecesi	p
Duygusal Bağlılık (Fakülteye Yönelik)	Prof.Dr.	7	38,21	9,815	4	0,044
	Doç.Dr.	7	20,86			
	Yrd.Doç.Dr.	13	37,00			
	Öğr.Gör-Okutman	10	30,30			
	Arş.Gör.	20	22,78			
Devamlılık Bağlılığı (Fakülteye Yönelik)	Prof.Dr.	7	19,50	4,166	4	0,384
	Doç.Dr.	7	28,71			
	Yrd.Doç.Dr.	13	27,96			
	Öğr.Gör-Okutman	10	27,50			
	Arş.Gör.	20	33,85			
Normatif Bağlılık (Fakülteye Yönelik)	Prof.Dr.	7	29,43	3,536	4	0,472
	Doç.Dr.	7	26,71			
	Yrd.Doç.Dr.	13	30,85			
	Öğr.Gör-Okutman	10	36,30			
	Arş.Gör.	20	24,80			
Duygusal Bağlılık (Üniversiteye Yönelik)	Prof.Dr.	7	29,36	10,295	4	0,036
	Doç.Dr.	7	26,93			
	Yrd.Doç.Dr.	13	39,27			
	Öğr.Gör-Okutman	10	32,80			
	Arş.Gör.	20	21,03			
Devamlılık Bağlılığı (Üniversiteye Yönelik)	Prof.Dr.	7	19,86	4,145	4	0,387
	Doç.Dr.	7	33,00			
	Yrd.Doç.Dr.	13	25,77			
	Öğr.Gör-Okutman	10	29,05			
	Arş.Gör.	20	32,88			
Normatif Bağlılık (Üniversiteye Yönelik)	Prof.Dr.	7	28,21	6,252	4	0,181
	Doç.Dr.	7	34,93			
	Yrd.Doç.Dr.	13	29,04			
	Öğr.Gör-Okutman	10	37,50			
	Arş.Gör.	20	22,93			

Tablo 4' e göre akademisyenlerin akademik ünvanlarına göre, gerek üniversitenin geneline, gerekse çalıştıkları fakülteye yönelik devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerine yönelik görüşleri (hesaplanan p değerleri 0,05'den büyük olduğundan) 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Buna karşın, akademisyenlerin, gerek görev yaptığı fakülteye, gerekse üniversitenin geneline ilişkin duygusal bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri akademik ünvanlarına göre (hesaplanan p değerleri 0,05'den küçük olduğundan) 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir.

Bu doğrultuda söz konusu bağlılık düzeyine ilişkin akademisyen görüşlerinin farklılık kaynağının hangi ünvanlara sahip akademisyenler arasında

olduğunu belirlemeye yönelik yapılan “Mann Whitney U Testi” sonuçları Tablo 5’ de verilmiştir.

Tablo 5. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ünvanlarına Göre Farklılık Gösterdiği Alanların Kaynağına İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Ünvan	Prof. Dr. (p)	Doç. Dr. (p)	Yrd. Doç. Dr. (p)	Okutman-Öğr. Gör (p)	Arş. Gör (p)
Duygusal Bağlılık (Fakülteye Yönelik)	Prof.Dr	-	0,54	0,936	0,347	0,030
	Doç. Dr	0,54	-	0,041	0,281	0,75
	Yrd. Doç. Dr.	0,936	0,041	-	0,30	0,020
	Okutman-Öğr. Gör	0,347	0,281	0,30	-	0,216
	Arş. Gör	0,030	0,75	0,020	0,216	-
Duygusal Bağlılık (Üniversiteye Yönelik)	Prof.Dr	-	0,48	0,11	0,52	0,19
	Doç. Dr	0,48	-	0,11	0,43	0,29
	Yrd. Doç. Dr.	0,11	0,11	-	0,41	0,003
	Okutman-Öğr. Gör	0,52	0,43	0,41	-	0,10
	Arş. Gör	0,19	0,29	0,003	0,10	-

Akademisyenlerin çalıştıkları fakülteye yönelik duygusal bağlılıklarına ilişkin görüş farklılıklarına ilişkin Tablo 5’de verilen **p** değeri sonuçlarına göre, söz konusu bu farklılık; Prof.Dr. ünvanına sahip olan akademisyenler ile Arş.Gör. ünvanına sahip akademisyenler, Doç.Dr. ile Yrd.Doç.Dr. akademik ünvanına sahip olan akademisyenler arasındaki ve Yrd.Doç.Dr. ile Arş.Gör. akademik ünvanına sahip olan akademisyenlerden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre, fakülteye yönelik akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeylerine ilişkin Tablo 4’deki sıra ortalamalara da yansıdığı üzere, Prof.Dr. ünvanına sahip akademisyenlerin fakülteye ilişkin duygusal bağlılık düzeyleri Arş.Gör. akademik ünvanına sahip olanlardan daha yüksek, Yrd.Doç.Dr. akademik ünvanına sahip olan akademisyenlerin, Doç.Dr.’lara oranla daha yüksek ve yine, Yrd.Doç.Dr.’ların Arş.Gör.’lere oranla daha yüksektir.

Akademisyenlerin üniversitenin geneline ilişkin duygusal bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinin farklılık kaynağı ise, Tablo 5’deki “Mann Whitney U Testi” sonuçlarından da anlaşılabacağı üzere; Arş.Gör. ile Yrd.Doç.Dr. ünvanına sahip olan akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. Tablo 4’deki sıra ortalamalardan da anlaşılabacağı üzere, Yrd.Doç.Dr.’ların üniversitenin

geneline ilişkin duygusal bağlılık düzeyleri araştırma görevlilerine oranla daha yüksektir.

4.3.2. Yaş Değişkeni

Tablo 6' da ankete katılan akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinin, yaşlarına göre, farklılık gösterip göstermediğinin tespitine yönelik aşağıdaki istatistiksel hipotezler "Kruskal- Wallis H Testi" kullanılarak test edilmiştir.

H0: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 6. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları Testi Sonuçları

	Yaş	N	Sıra Ortalama	X ²	Serbestlik Derecesi	P
Duygusal Bağlılık (Fakülteye Yönelik)	26-30	9	20,06	6,021	3	0,111
	31-35	14	28,82			
	36-40	10	24,30			
	41 ve üzeri	24	34,42			
Devamlılık Bağlılığı (Fakülteye Yönelik)	26-30	9	32,28	15,573	3	0,001
	31-35	14	35,82			
	36-40	10	40,00			
	41 ve üzeri	24	19,21			
Normatif Bağlılık (Fakülteye Yönelik)	26-30	9	28,11	0,113	3	0,990
	31-35	14	29,07			
	36-40	10	27,95			
	41 ve üzeri	24	29,73			
Duygusal Bağlılık (Üniversiteye Yönelik)	26-30	9	25,72	2,955	3	0,399
	31-35	14	24,86			
	36-40	10	27,40			
	41 ve üzeri	24	33,31			
Devamlılık Bağlılığı (Üniversiteye Yönelik)	26-30	9	32,78	14,229	3	0,003
	31-35	14	34,43			
	36-40	10	40,30			
	41 ve üzeri	24	19,71			
Normatif Bağlılık (Üniversiteye Yönelik)	26-30	9	29,72	0,202	3	0,977
	31-35	14	28,32			
	36-40	10	30,85			
	41 ve üzeri	24	28,35			

Tablo 6' dan da görüleceği üzere akademisyenlerin yaşlarına göre, gerek üniversitenin geneline gerekse çalıştıkları fakülteye yönelik duygusal ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri için hesaplanan p değerleri 0,05'den büyük olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Buna karşın, akademisyenlerin yaş gruplarına göre, gerek fakülteye gerekse üniversitenin geneline ilişkin devamlılık bağlılık düzey-

lerine ilişkin görüşleri (hesaplanan p değerleri 0,05'den küçük olduğundan) 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılıklar taşımaktadır.

Tablo 7. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılık Gösterdiği Alanların Kaynağına İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Yaş	26-30 (p)	31 - 35 (p)	36 - 40 (p)	41 ve üzeri (p)
Devamlılık Bağlılığı (Fakülteye Yönelik)	26 - 30	-	0,50	0,26	0,02
	31 - 35	0,50	-	0,68	0,005
	36 - 40	0,26	0,68	-	0,001
	41 ve üzeri	0,02	0,005	0,001	-
					0,034
Devamlılık Bağlılığı (Üniversiteye Yönelik)	26 - 30	-	0,75	0,28	0,006
	31 - 35	0,75	-	0,26	0,002
	36 - 40	0,28	0,26	-	0,002
	41 ve üzeri	0,034	0,006	0,002	-
					0,002

Akademisyenlerin devamlılık bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinin farklılık kaynağının hangi yaş gruplarına sahip akademisyenler arasında olduğunu belirlemeye yönelik yapılan “Mann Whitney U Testi” sonuçları tablo 7’de (yukarıda) verilmiştir. Tablo 7’deki **p** değeri sonuçlarına göre, gerek üniversitenin geneline yönelik, gerekse fakülteye yönelik devamlılık bağlılığında ortaya çıkan farklılığın kaynağı 41 ve üzeri yaş grubuna dahil olan akademisyenler ile diğer yaş gruplarındaki akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. Söz konusu farklılıklar detaylı olarak incelendiğinde 41 ve üstü yaş grubuna dahil olan akademisyenlerin, diğer bütün yaş gruplarına göre, hem fakülte düzeyinde hem de üniversite düzeyinde daha az devamlılık bağlılığına sahip oldukları görülmektedir. Bu farklılığın en önemli sebebi, 41 yaş ve üzerindeki akademisyenlerin diğerlerine oranla daha fazla tecrübeye sahip olmaları aynı zamanda örgütten ayrıldıkları yeni iş imkânları bulabileceklerini düşünmelerinden kaynaklanmaktadır.

4.3.3. Meslekteki Hizmet Süresi Değişkeni

Akademisyenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre, gerek görev yaptıkları fakülte gerekse üniversitenin geneline ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespitine yönelik aşağıdaki istatistiksel hipotezler “Kruskal- Wallis H Testi” kullanılarak test edilmiş ve sonuçlar Tablo 8’ de verilmiştir.

H0: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Buna göre, akademisyenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre, gerek üniversitenin geneline gerekse çalıştıkları fakülteye yönelik devamlılık ve duygusal bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerine ilişkin hesaplanan p değerleri 0,05'den büyük olduğundan, istatistiki açıdan 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemiştir. Diğer taraftan, akademisyenlerin gerek fakülteye gerekse üniversitenin geneline ilişkin devamlılık bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri ($p < 0,05$ olduğundan), meslekteki hizmet sürelerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir.

Tablo 8. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleği Sürdürme Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

Duygusal Bağlılık (Fakülteye Yönelik)	Mesleği Sürdürme Süresi	N	Sıra Ortalama	χ^2	Serbestlik Derecesi	p
	5 yıl ve daha az	4	21,25	5,525	3	0,137
	6 – 10 yıl	17	24,59			
	1–15 yıl	14	26,71			
	16 yıl ve üzeri	22	35,27			
Devamlılık Bağlılığı (Fakülteye Yönelik)	5 yıl ve daha az	4	40,75	14,929	3	0,002
	6–10 yıl	17	29,68			
	11–15 yıl	14	39,61			
	16 yıl ve üzeri	22	19,59			
Normatif Bağlılık (Fakülteye Yönelik)	5 yıl ve daha az	4	29,13	0,014	3	1,000
	6–10 yıl	17	28,62			
	1–15 yıl	14	29,29			
	16 yıl ve üzeri	22	29,09			
Duygusal Bağlılık (Üniversiteye Yönelik)	5 yıl ve daha az	4	25,00	4,986	3	0,173
	6–10 yıl	17	27,06			
	11–15 yıl	14	23,21			
	16 yıl ve üzeri	22	34,91			
Devamlılık Bağlılığı (Üniversiteye Yönelik)	5 yıl ve daha az	4	39,88	13,199	3	0,004
	6–10 yıl	17	32,62			
	1–15 yıl	14	36,75			
	16 yıl ve üzeri	22	19,30			
Normatif Bağlılık (Üniversiteye Yönelik)	5 yıl ve daha az	4	31,38	13,199	3	0,860
	6–10 yıl	17	31,26			
	11–15 yıl	14	26,46			
	16 yıl ve üzeri	22	28,43			

Devamlılık bağlılık düzeyine ilişkin akademisyen görüşlerinin farklılık kaynağının hangi süre diliminde yer alan akademisyen görüşleri arasında olduğunu belirlemeye yönelik yapılan Mann Whitney U testi sonuçları ise Tablo 9' da verilmiştir.

Tablo 9. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleği Sürdürme Sürelerine Göre Farklılık Gösterdiği Alanların Kaynağına İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Mesleği Sürdürme Süresi	5 Yıl ve daha az (p)	6-10 yıl (p)	11-15 yıl (p)	16 yıl ve üzeri (p)
Devamlılık Bağlılığı (Fakülteye Yönelik)	5 Yıl ve daha az	-	0,34	0,55	0,002
	6-10 yıl	0,34	-	0,17	0,11
	11-15 yıl	0,55	0,17	-	0,00
	16 yıl ve üzeri	0,002	0,11	0,00	-
Devamlılık Bağlılığı (Üniversiteye Yönelik)	5 Yıl ve daha az	-	0,36	0,87	0,012
	6-10 yıl	0,36	-	0,40	0,008
	11-15 yıl	0,87	0,40	-	0,005
	16 yıl ve üzeri	0,012	0,008	0,005	-

Tablo 9 'daki **p** değeri sonuçlarına göre, akademisyenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre, fakülteye ilişkin devamlılık bağlılık düzeyleri, 5 yıl ve daha az ile 16 yıl ve üzeri çalışma süresindeki; 16 yıl ve üzeri ile 11-15 yıl arası bir süredir mesleği sürdürmekte olan akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. Akademisyenlerin üniversitenin geneline ilişkin devamlılık bağlılık düzeylerinin farklılaştığı meslekteki hizmet süreleri ise, 16 ve üzeri bir süredir bu mesleği sürdürenlerin, diğer tüm gruplarla aralarındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Söz konusu bu sonuçlara göre, tablo 8'deki sıra ortalamalara da yansıdığı üzere, 16 yıl ve üzeri akademisyenlik mesleğini sürdürenlerin diğer tüm gruplara oranla devamlılık bağlılık düzeyleri daha düşüktür. Bu sonuç aslında yaş grupları arasındaki farklılıkla da örtüşmektedir ve bu nedenle aynı sebeplerden dolayı 16 yıl ve üzerinde mesleği sürdürenlerin devamlılık bağlılıkları daha düşüktür.

4.3.4. Cinsiyet Değişkeni

Akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinin, cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespitine yönelik aşağıdaki istatistiksel hipotezler "Mann-Whitney U Testi" kullanılarak test edilmiştir.

H0: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Yukarıdaki istatistiksel hipotezlerin testine yönelik yapılan "Mann-Whitney U Testi" sonuçlarına göre, akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin, cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>0,05$) anlaşılmıştır.

4.3.5. Medeni Durum Değişkeni

Akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinin, medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin tespitine yönelik aşağıdaki istatistiksel hipotezler “Mann Whitney U Testi” kullanılarak test edilmiştir.

H0: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Yukarıdaki istatistiksel hipotezlerin testine yönelik yapılan “Mann Whitney U Testi” sonuçlarına göre, akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin, medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>0,05$) anlaşılmıştır.

4.3.6. Fakültede Çalışma Süresi Değişkeni

Akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinin, fakültede çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespitine yönelik aşağıdaki istatistiksel hipotezler “Kruskal- Wallis H Testi” kullanılarak test edilmiştir.

H0: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri fakültede çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri fakültede çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Yukarıdaki istatistiksel hipotezlerin testine yönelik yapılan “Kruskal-Wallis H Testi” sonuçlarına göre, akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin, fakültede çalışma sürelerine göre istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>0,005$) anlaşılmıştır.

4.3.7. Üniversitenin Geneli ve Görev Yapılmakta Olan Fakülte Değişkeni

Akademisyenlerin görev yaptıkları fakülteye ve üniversitenin geneline ilişkin duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıklarına ilişkin görüşleri arasında 0,05 düzeyinde anlamlı farklılıkların olup olmadığının tespitine yönelik aşağı-

ğıdaki istatistiksel hipotezler “Wilcoxon Eşleştirilmiş İki Örneklem Testi” kullanılarak test edilmiş ve sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir.

H0: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri, görev yaptıkları fakülteye ve üniversitenin geneline göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Akademisyenlerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri görev yaptıkları fakülteye ve üniversitenin geneline göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 10. Akademisyenlerin, Çalıştıkları Fakülteye ve Üniversitenin Geneline İlişkin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Wilcoxon Eşleştirilmiş İki Örneklem Testi Sonuçları

	N	Mean	Sıra Ortalama	Sum of Ranks	Standart Sapma	Z	p
Duygusal Bağlılık (Fakülteye Yönelik)	57	3,66	17,89	393,50	0,93567	-2,023	0,043
Duygusal Bağlılık (Üniversiteye Yönelik)	57	3,43	15,23	167,50	0,91929		
Devamlılık Bağlılığı (Fakülteye Yönelik)	57	2,64	13,81	198,00	0,86108	-,960	0,337
Devamlılık Bağlılığı (Üniversiteye Yönelik)	57	2,61	13,00	127,00	0,86920		
Normatif Bağlılık (Fakülteye Yönelik)	57	3,20	13,20	221,00	0,87014	-1,159	0,247
Normatif Bağlılık (Üniversiteye Yönelik)	57	3,10	12,70	130,00	0,88328		

Tablo 10’ daki sonuçlara göre, akademisyenlerin gerek çalıştıkları fakülteye, gerekse üniversitenin geneline ilişkin devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında ($p>0,05$) 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılıklar bulunmamaktadır. Buna karşın, akademisyenlerin gerek çalıştıkları fakülteye gerekse üniversitenin geneline ilişkin duygusal bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında ($p<0,05$) 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan önemli farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 10’ da sıra ortalamalardan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin çalıştıkları fakülteye ilişkin duygusal bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri, üniversitenin geneline ilişkin görüşlerinden daha olumludur. Diğer bir ifade ile ankete cevap veren akademisyenlerin çalıştıkları fakülteye ilişkin duygusal bağlılık düzeyleri, üniversiteye yönelik duygusal bağlılık düzeylerinden daha yüksektir.

SONUÇ

Akademisyenlerin; gerek çalıştıkları fakülteye gerekse üniversitenin geneline yönelik, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıkla ilgili olarak ifadele- re katılım derecelerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla normatif ve devamlılık bağlılığı ile ilgili ifadeler izlemektedir. Bu durum, konuyla ilgili daha önce yapılan araştırma sonuçlarına da uygunluk göstermektedir. Nitekim konuyla ilgili literatürde örgütsel bağlılığa yönelik söz konusu bu boyutların önem derecesine ilişkin en çok istenilen durum, çalış- şanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olması hususudur (Brown, 2003:41). Tabi bu noktada, söz konusu bu bağlılık düzeylerinin derecesi önemli olmaktadır. Bu çalışmada, aynı zamanda, akademisyenlerin söz konusu bu bağlılık düzeyle- rinin bazı kişisel özelliklerine göre değişip değişmediği de araştırılmıştır. Araştırmanın önceki bölümlerinde de belirtildiği üzere, yapılan istatistiksel analizler sonucunda, akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyleri, cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve fakültede görev yapma sü- relerine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Diğer taraftan, akademis- yenlerin gerek üniversitenin geneline, gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin duygusal bağlılık düzeyleri ünvanlarına göre; devamlılık bağlılık düzey- leri, yaşlarına ve mesleği sürdürme sürelerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir.

Yapılan istatistiksel analizlerin sonuçlarına göre, Prof.Dr. ünvanına sa- hip akademisyenlerin fakülteye ilişkin duygusal bağlılık düzeyleri Arş. Gör. akademik ünvanına sahip olanlardan daha yüksek, Yrd. Doç. Dr. akademik ünvanına sahip olan akademisyenlerin, Doç. Dr.' lara oranla daha yüksek ve yine, Yrd. Doç. Dr.' ların Arş. Gör.' lere oranla daha yüksektir. Yine, Yrd.Doç.Dr.' ların üniversitenin geneline ilişkin duygusal bağlılık düzeyleri araştırma görevlilerine oranla daha yüksektir. Araştırma görevlilerinin bağlılık düzeylerinin düşük olması, gelecekte şu anda görev yaptıkları üniversitede bulunup bulunamayacaklarının belirli olmamasından kaynaklanabileceği gibi, kadro sıkıntılarının kaynaklanan hoşnutsuzlukların duygusal bağlılıklarında bir azalma yaratmış olabilme ihtimalinden de kaynaklanıyor olabilir. Bu nok- tada, mesleğe başlangıç aşamasında olan bu kişilerin, özellikle örgütlerine olan bağlılık düzeylerini artırmaya yönelik bir dizi tedbirlerin alınması önemli bir husus olacaktır. Özellikle gelecekle ilgili kadro sıkıntılarının, bu kişiler

tarafından bir sorun olmaktan çıkarılmalı, onları daha çok bireysel ve akademik düzeyde gelişime odaklandıracak uygulamalara işlerlik kazandırılmalıdır.

Akademisyenlerin, gerek üniversitenin geneline, gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin devamlılık bağlılıkları yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Söz konusu bu farklılıklara göre, 41 ve üstü yaş grubuna dahil olan akademisyenlerin, diğer bütün yaş gruplarına göre, hem fakülte düzeyinde hem de üniversite düzeyinde daha az devamlılık bağlılığına sahip oldukları anlaşılmıştır. Bu durumun en önemli sebeplerinden bir tanesi, daha genç yaştaki akademisyenlerin belirli noktalara gelebilmek için daha fazla çalışma arzusuna sahip olmaları gösterilebilir.

Akademisyenlerin, gerek üniversitenin geneline, gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin devamlılık bağlılık düzeyleri, akademisyenlik mesleğini sürdürme sürelerine göre farklılıklar taşımaktadır. Yapılan istatistiksel analizler sonuçlarına göre, 16 yıl ve üzeri akademisyenlik mesleğini sürdürenlerin, diğer tüm gruplara oranla devamlılık bağlılık düzeyleri daha düşüktür. Söz konusu bu durum, aslında yaş grupları arasında ortaya çıkan farklılıkla benzer durum taşımaktadır. Çünkü yukarıda da bahsedildiği üzere 41 yaş ve üzeri grupta yer alan akademisyenler ile 16 yıl ve üzeri çalışan akademisyenler aslında aynı kişilerdir. Bu yaş üzeri akademisyenlerin, başka üniversitede de iş imkânlarının olması da bağımlılık düzeyinin düşük olmasında etken olabilir.

Araştırmadan çıkan diğer önemli bir sonuç ise, ankete cevap veren akademisyenlerin çalıştıkları fakülteye ilişkin duygusal bağlılık düzeylerinin, üniversiteye yönelik duygusal bağlılık düzeylerinden daha yüksek düzeyde olmasıdır. Bu durumun muhtemel sebeplerinden birisi, aynı çalışma ortamını paylaşan kişilerin bir takım ilişkileri itibari ile çalıştıkları birime daha yüksek düzeyde bir bağlılık besleyebilecek bir atmosferde kendini hissetmesi olabilir. Diğer taraftan, özellikle Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesinin, yakın zaman önce Gazi Üniversitesi merkez kampusundan şehir dışına taşınması, çeşitli problemleri (ulaşım, şehirdeki olanaklardan kısmen çalışma süresi içerisinde mahrum kalma, vb.) ortaya çıkarması gibi bir takım sıkıntılar da, akademisyenlerin üniversitenin geneline ilişkin görüşlerinde bir olumsuzluk yaratmış olabilir. Özellikle bu durumun giderilmesine yönelik, fakülte yönetimi başta olmak üzere üniversite yönetiminin de, akademisyenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeylerini artırmaya yönelik uygulamalara işlerlik kazandırılmalıdır. Nihayetinde yapılacak olan bu uygulamalar, akademisyenlerin gerek moti-

vasyonlarını gerekse, çalıştıkları kuruma karşı tutumlarını olumlu yönde geliştirecektir.

Çalışmanın önemli bulgularından bir de, akademisyenlerin her bir örgütsel bağlılık düzeylerinin birbirlerinden farklı olmasıdır. Bu kapsamda, söz konusu bu bağlılık türlerinin birbirinin aynısı olmadığı ve birinin diğerine göre daha yüksek veya düşük olabileceği göz önüne alınarak, onların örgütlerine olan bağlılık düzeylerini güçlendirecek ve böylelikle onların örgütte kalmasını sağlayacak faaliyetlere işlerlik kazandırılmalıdır. Bunu yaparken kurum yöneticileri, her bir bağlılık türünün özünü iyi anlamalı ve akademisyenlerin de bu doğrultuda yönlendirilmesine özen göstermelidirler.

Bütün örgütler, istenilen amaç ve hedeflere ulaşılabilmesinde farklı yöntem ve teknikler uygulayabilirler. Uygulanacak olan yöntem ve teknikler, örgütlerin faaliyet alanlarına göre, hedeflerine, çalışan personele, örgütün bulunduğu coğrafi konumuna vb. gibi birçok değişkene göre değişiklikler gösterebilmektedir. Ancak çalışanların örgüte olan katkıların artmasında etken olan en önemli faktörlerden bir tanesi, çalışanların içinde bulundukları örgütlerine karşı hissetmiş oldukları bağlılıklarıdır. Bu kapsamda düşünüldüğünde, faaliyet alanı ne olursa olsun, herhangi bir örgütte yöneticilik görevini yerine getiren yöneticilerin, çalışanların bağlılıklarını arttıracak bir dizi faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir. Özellikle, çalışanların sadece örgütte meydana gelebilecek olumsuz olaylardan etkilendiği ve bunların giderilmesine yönelik politikalara değil, aynı zamanda sosyal sorumluluk kapsamında çalışanların kişisel problemlerinin çözümünü kolaylaştırıcı faaliyetlerde de bulunulması gerekmektedir. Çünkü bu tür uygulamalar, kişinin örgütüne karşı geliştirdiği tutumda olumlu yansımalar meydana getirecektir.

Özellikle faaliyet alanı gereği, insanla ilgilenilen bir sektör olan eğitim sektörünün en üst noktası olarak kabul edilen üniversitede, bizzat bu işi yapan akademisyenlerin, gelecek nesillerin şekillendirilmesinde önemli işlevleri yerine getirmektedirler. Bu durum göz önüne alındığında; bu kurumlarda çalışanların örgütlerine karşı geliştirecekleri bağlılık duygularının düzeyi, şüphesiz ki gerek örgütsel gelişmeyi gerekse yaptıkları işe daha istekli sarılmalarında önemli etkenlerden olacaktır. Bu doğrultuda, konuyla ilgili olarak değişik zamanlarda yapılacak araştırmalarla, mevcut durumun karşılaştırılması ve bu araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular istikametinde, çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeylerini artırıcı yönde uygulamalara işlerlik kazandırılması gelişime yönelik önemli yönde katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- ALLEN, Natalie John ve MEYER, John P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, **Journal of Occupational & Organizational Psychology**, 63(1): 18-38.
- ALLEN, Natalie John ve MEYER, John P. (1996). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: An Examination Of Construct Validity, **Journal of Vocational Behavior**, 49, 252-276.
- BALCI, Ali. (2003). **Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler**. Ankara: Pegem A yayıncılık.
- BALAY, Refik. (2000). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BAYSAL, Ayşe Can ve PAKSOY Mahmut. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:28, No:1: 7-15.
- BROWN, Barbara B. (2003). Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors, Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia.
- ÇETİN, Münevver Ölçüm. (2004). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÇÖL, Güner ve GÜL Hasan. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, **Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi**. Cilt: 19. Sayı:1: 291-306.
- DEMİRCAN, Nigar., ERGÜN, Ercan ve ÇÖL Güner. (2004). Üniversite Personelinin Kendilerini Güçlü Hissetme Algılarının Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi, **Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt V, Sayı 1.
- DUNHAM, Randall B., GRUBE, Jean A. ve CASTANEDA. Maria B. (1994). Organizational Commitment: The Utility Of An Integrative Definition, **Journal of Applied Psychology**, 79(3): 370-380.
- GAUTAM, Thaneswor., Rolf Van DICK ve WAGNER Unrich. (2004). Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. **Asian Journal of Social Psychology** 7, 301-315.
- GÜL, Hasan. ve ÇÖL Güner. (2004). Personeli Güçlü Kılan Örgütsel Bir Yapı Oluşturmada Sosyal-Yapısal Öncülerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, **Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi**. Cilt: 18. Sayı:3-4: 249272.
- HUSELID, Mark. (1991). Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis, **Journal of Applied Psychology**, 76(3): 380-391.

- IRVING, P. Gregory., COLEMAN, Daniel F ve COOPER Christine L. (1997). Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations, *Journal of Applied Psychology*, Vol: 82, No:3: 444-452.
- KATZ, Daniel ve KAHN, Robert L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, (Çev: H. Can ve Y. Bayar) Ankara: TODAİE. Yayın No: 167.
- KAUFMAN, Jennifer D., STAMPER, Christina.L. ve Paul.E. TESLUK (2001). Do Supportive Organizations Make for Good Corporate Citizens, *Journal of Managerial Issues*, 13(4):436-450.
- KIRKMAN, Bradley L. ve SHAPIRO, Debra. L. (2001). The Impact Of Cultural Values On Job Satisfaction And Organizational Commitment In Self-Managing Work Teams: The Mediating Role Of Employee Resistance, *Academy of Management Journal*, 44(3): 557-569.
- MATHIEU, Jaron E. ve ZAJAC, Dennis M. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*, 108(2): 171-194.
- MARCHIORI, Dennis M. ve ALAN B. Henkin. (2004). Organizational Commitment of Health Profession Faculty: Dimensions, Corelates and Conditions, *Medical Teacher*, Vol:26, No: 4: 353-358.
- MEYER, John P. ve ALLEN, N. (1997). *Commitment in The Workplace*, Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.
- MEYER, John P. ALLEN, Natalie J. (1984). Testing the Side Bet Therooy of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, (69): 372-378.
- MEYER, John P., ALLEN, Natalie J. ve GELLATLY, Ian R. (1990). Affective And Continuance Commitment To The Organization: Evaluation Of Measures And Analysis Of Concurrent And Time-Lagged Relations, *Journal of Applied Psychology*, (75): 710-720.
- MEYER, John P., PAUNONEN, S.V., GELLATLY, Ian R., GOFFIN, R.D. ve JACKSON, D.N. (1989). Organizational Commitment And Job Performance: It's The Nature Of The Commitment That Counts, *Journal of Applied Psychology*, 74: 152-156.
- MOWDAY, Richard., Porter, Lyman W. ve STEERS, Richard M. (1982). *Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York: Academic Press Inc.
- MOWDAY, Richard, STEERS, Richard. ve PORTER, Lyman. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, (14): 224-247.

- OBENG, Kofi ve UGBORO, Isaiah. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study, *Journal of The Transportation Research Forum*, 57 (2): 83-98.
- O'BRIEN, Terrance ve AKROYD Duane. (1994). Predicting the Organizational Commitment of Marketing Education and Health Occupations Education Teachers by Work Related Rewards, *Journal of Industrial Teacher Education*, Volume, 32, No:1: 5-10.
- OLIVER, Nick. (1990). Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in Employee-owned Firm: Evidence From the U.K, *Human Relations*, Vol:43, No:6:513-526.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi Cilt:18 Sayı:2*, 113 -130.
- ÖZSOY, Süheyla, ERGÜL, Ş. ve BAYIK, A. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, *İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*, Cilt: 6 Sayı: 2. [www. http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=221](http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=221).
- PORTER, Lyman W., CRAMPTON, W. J., ve SMITH, F. J. (1976). Organizational Commitment And Managerial Turnover: A Longitudinal Study, *Organizational Behavior and Human Performance*, 15: 87-98.
- REICHERS, Arnon E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, Vol:10, No:3, 465-476.
- SCHAPPE, Stephen. P. (1998). The Influence Of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behavior, *The Journal of Psychology*, 132 (3), 277-290.
- SÖKMEN Alptekin. (2003). Yönetici Davranışlarının Sınır Birim İşgörenleri Tarafından Değerlendirilmesi: Ankarada'ki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı.
- SEKERAN, Uma. (2003). *Research Methods for Business*, New York: John Wiley.
- STEERS, Richard. (1977). Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, (22), 46-56.
- TESTA, Mark R. (2001). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Effort In The Service Environment. *The Journal of Psychology*, 135(2): 226-236.
- TERZİ, Ali R. ve KURT Türker. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi, *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:33, Sayı:166. Bahar. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/166/index3-kurt.htm>.
- TOPALOĞLU, Melih. ve SÖKMEN Alptekin. (2001). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, Yıl:12 Bahar 2001:34-43.

- ÜNER Mithat, KARATEPE Osman, ve HALICI Ali (1998). Bir Hizmet Kalitesi Modeli Yardımıyla Hizmet Kalitesi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Yapılandırılmasına Yönelik Bir Deneme, 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Akdeniz Üniversitesi Yayını: 470-481.
- WAHN, Judy C. (1998). Sex Differences in The Continuance Component Of Organizational Commitment,. Group and Organization Management, 23(3): 256-266.
- WASTI, Arzu (2002). Affective and Continuance Commitment To The Organization:Test of An Integrated Model in The Turkish Context, International Journal of Intercultural Relations, 26: 525-550.
- WELSH, Harold P. ve LAVAN, H elen. (1981). Inter-Relationships Between Organizational Commitment And Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior, And Organizational Climate,. Human Relations, (34): 1079-1089.
- YALÇIN, Azmi ve İPLİK Fatma Nur (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:1. 395-412.