



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 8 Sayı: 36 Volume: 8 Issue: 36

Şubat 2015 February 2015

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

**AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞTIKLARI BÖLÜME VE ÜNİVERSİTEYE OLAN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ\***  
**DETERMINATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF ACADEMICIANS WHO ARE WORKING AT A STATE UNIVERSITY\***

**Ferda ALPER AY\*\***

**Hatice ULUSOY\*\*\***

**Nurperihan TOSUN\*\*\*\***

**Öz**

Bir kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalıştıkları birime ve üniversite geneline olan örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesidir.

Tanımlayıcı olarak yapılan bu çalışmanın evrenini üniversitede çalışan tüm akademisyenler, örneklemini ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 261 akademisyen oluşturmuştur. Çalışmanın verileri kişisel bilgi formu ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak Nisan-Haziran 2012 tarihleri arasında toplanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden alınan toplam puan ortalaması üniversite için  $X=3,06$  iken, çalışılan bölüm/birim için  $X=3,14$  olarak saptanmıştır. Akademisyenlerin üniversiteye ve çalıştıkları birime olan bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon analizine göre her üç bağlılık düzeyi arasında yüksek derecede pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Akademisyenlerin işinden, çalıştığı biriminden ve üniversiteden memnuniyet düzeyi arttıkça duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin de anlamlı düzeyde arttığı saptanmıştır ( $p<0,05$ ). **Sonuç:** Akademisyenlerin genel olarak bağlılık düzeyleri orta düzeyde olup, kendi bölüm/ birimlerine olan bağlılıkları üniversiteye olan bağlılıklarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Yaş ve çalışma süresi arttıkça birime ve üniversiteye olan duygusal bağlılık artmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, Devam Bağlılığı, Akademisyenler.

**Abstract**

The aim of this study is to determine organizational commitment level of academicians who are working at a state university.

The universe of this descriptive study comprised all academicians at the University and the sample consisted of 261 of them. Personal information form and "Organizational Commitment Scale" were used for data collection. Data collected between April - June 2012.

The mean scores of organizational commitment was  $X=3,06$  for the university and  $X 3,14$  for their department. It was found that there was a strong correlation between the commitment level of participants and their department and the university. It was also found that as their satisfaction from their job, their department and the university increased the commitment level was also increased ( $p<0,05$ ). **Conclusion:** Organizational commitment level of the academicians was found to be at medium level. The commitment level of the academicians to their departments were significantly higher than the university. As age and working experiences increased academicians' affective commitment level to the university and their department were also increased.

**Keywords:** Organizational Commitment, Affective Commitment, Normative Commitment, Continuance Commitment, Academicians.

\* Bu çalışma 11-14 Eylül 2014 tarihlerinde St. Petersburg, Rusya'da gerçekleşen V. European Conference on Social and Behavioral Sciences'da sözel bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Yrd.Doç.Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü.

\*\*\* Doç.Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü.

\*\*\*\* Arş.Gör., Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü.

## Giriş

Günümüzde artan rekabet koşulları, bilginin üretildiği ve çıktılarının tüm toplumu etkilediği yükseköğretim kurumlarını da etkilemektedir. Bu kurumların başarısı üretken, motivasyonu yüksek, örgütsel vatandaşlık davranışları gelişmiş ve örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip olmalarına bağlıdır. Çalışanların örgütlerine bağlanmaları maddi kaynaklarla sınırlı olmayıp, çeşitli faktörler bağlılığı etkilemekte ve çalışanların kurumda kalmalarını sağlamaktadır. Örgütlerine bağlı çalışanlar, kurumun amaç ve hedeflerini gerçekleştirme ve örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde ekstra rol davranışını gerçekleştirerek yüksek performansla çalışacaktır. Kurumlarda örgütsel bağlılığın sağlanmaması önemli yönetimsel sorundur. Yöneticilerin çalışanlarının yüksek motivasyon ve performansla çalışmalarını ve kurumda kalmalarını sağlamak için, destekleyici ve bağlılığı artırıcı örgütsel ortamlar yaratmaları önemlidir (Özdevicioğlu, 2003: 115).

Örgütsel bağlılık, birey ve örgüt açısından birçok önemli çıktıları olan olumlu bir iş tutumudur. Yapılan çalışmalarda işten ayrılma, işten ayrılma eğilimi, işe devamsızlık, çalışan performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı temel örgütsel bağlılık sonuçları olarak yer almaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990: 174; Randall, 1990: 361). Örgütsel hedef ve amaçların başarılması ve örgütsel etkililiğin sağlanmasında, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, bu çalışma kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalıştıkları bölüme ve üniversite geneline olan örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesini amaçlamaktadır.

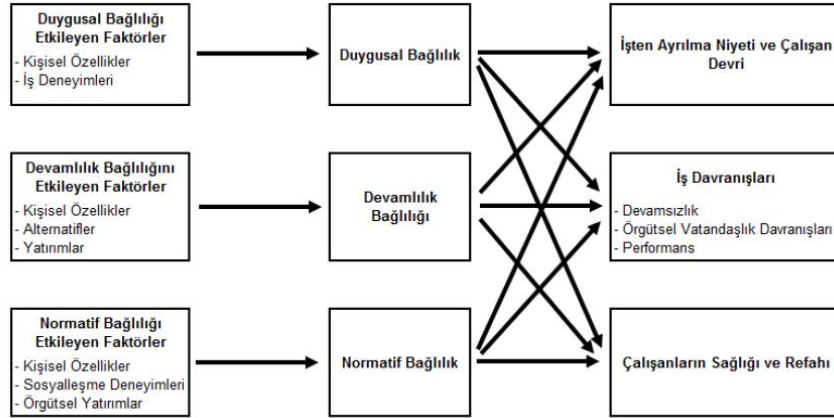
### 1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmıştır (akt. Gül, 2002: 37). Daha sonra **Becker** (1960), **Kanter** (1968), Salancik (1977), Mowday vd., (1982), O'Reilly ve Chatman (1986), Allen ve Meyer (1990) gibi pek çok araştırmacı tarafından üzerinde çalışılan bir konu olmuştur. O'Reilly örgütsel bağlılığın; bireyin örgüte uyum sağlaması, bireyin çalıştığı örgütle özdeşleşmesi ve örgütün değerleri ile bireyin değerlerinin uyum içinde olması sebebiyle bireyin bu değerleri içselleştirmesi olarak üç aşamada gerçekleştiğini ifade etmiştir (Karataş ve Güleş, 2010: 76-77). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı gösterdikleri sadakat ve örgütün başarılı olabilmesine yönelik çalışanın hissettiği bağın gücüyle ilgilidir (Bağcı 2013: 168).

Örgütsel bağlılık farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Etzioni (1961) örgütsel bağlılığı yabancılaştırıcı, hesapçı (çıkara dayalı yaklaşma) ve ahlaki bağlılık olarak; Kanter (1968) devam, kenetlenme ve kontrol bağlılığı olarak; Mowday vd. (1982) davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak; Wiener (1982) araçsal bağlılık (güdüleme) ve normatif-moral bağlılık olarak; O'Reilly ve Chatman (1986) ise uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak sınıflandırmıştır.

Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık kavramı, çalışanları örgüte bağlayan farklı psikolojik bir durumdur ve duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut olan duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzudur (Özdevicioğlu ve Aktaş, 2007: 4). İkinci boyut olan devam bağlılığı, çalışanın işten ayrılmasının kendisine olan maliyeti ile ilgilidir (Buluç 2009: 17). Çalışanlar örgütten ayrılma durumunda, örgüte yapmış olduğu yatırımlar ile maliyetleri karşılamaktadır. İşten ayrılmak, kalmaktan daha maliyetli olursa örgüte üyeliğini sona erdirecektir. Ters durumda ise örgütte kalmayı tercih edecektir (Ersoy ve Bayraktaroğlu 2010: 5). Üçüncü boyut olan normatif bağlılık ise çalışanın kişisel sadakat normlarıyla ilgilidir. Çalışanın örgütte kalmayı ve örgüte bağlılık göstermeyi zorunluluk hissetmesiyle kendisine bir görev olarak kabul etmesinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışan örgütte kalmayı sırf sadakat ve ahlaki bir zorunluluk hissi ile kabul eder (Allen ve Meyer 1990:4, Bağcı, 2013: 167-168).

Aşağıdaki şekilde literatürde en sık kullanılan ve kabul görmüş Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modeli gösterilmiştir. Bu çalışmada Meyer ve Allen (1990) tarafından oluşturulan üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli temel alınacaktır.



Şekil 1. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli ( Meyer ve diğerleri, 2002: 22)

Örgütlerin çalışanlarda en çok gerçekleştirmek istedikleri bağlılık türü olan duygusal bağlılık, çalışanın örgütü ile duygusal bir bağ kurarak özdeşleşmesidir. Çalışanlar örgütün amaç ve değerlerini benimserler ve kendi arzuları ile örgütte kalmayı tercih ederler. Devam bağlılığı çalışanın örgütüne yaptığı yatırımlar ve alternatif iş imkânları ile ilgili olup işten ayrılması durumunda kaybedeceği statü, zaman, emek, para gibi faktörleri düşünerek örgüt üyeliğini sürdürmesidir. Normatif bağlılık ise; çalışanın ahlaki değer ve sorumluluk duygusu doğrultusunda örgütte kalmasını iyi olarak algılaması ve örgüt üyeliğini sürdürmesidir (İnce ve Gül, 2005: 43, Baysal ve Paksoy, 1999: 27).

Örgütsel bağlılıkta etkili olan faktörler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak üçe ayrılmaktadır. Kişisel faktörler; iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özellikler olarak sınıflandırılmıştır. Çalışanların bağlılığını etkileyen örgütsel faktörler arasında; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik, ücret düzeyi, denetlenme biçimi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, takım çalışması, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi değişkenler yer almaktadır. Örgüt dışı faktörler arasında ise; yeni iş bulma olanakları, profesyonellik ve benzeri değişkenler bulunmaktadır (Karcıoğlu ve Türker, 2010: 129; Gül ve İnce, 2005: 60).

Bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyar, asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler (Karcıoğlu ve Çelik 2012: 63-64.). Örgütsel bağlılığın artması, işgücü devrinde azalışa neden olduğundan, bu durum işgücü maliyetlerinde de azalışa neden olmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2011: 57).

Literatürde üniversite örnekleminde örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; Boylu ve ark.nın (2007), Bozkurt ve Yurt'un (2013) yaptıkları çalışmalarda en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler, duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla normatif ve devam bağlılığı ile ilgili ifadeler izlemektedir. Boylu ve ark.nın (2007) çalışmasında akademisyenlerin bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, unvanlarına, çalışma sürelerine ve birim türlerine göre farklılık göstermemektedir. Bozkurt ve Yurt'un (2013) çalışmasında da yaş, unvan, eğitim gibi özellikler açısından farklılık göstermezken, kurumda çalışma süresi ile bağlılık arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Çöl ve Gül'ün (2005) çalışmasında yaş ve görev süresi ile bağlılık arasında bir ilişki bulunmazken, eğitim ve ücret düzeyi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

## 2. Gereç ve Yöntem

Tanımlayıcı olarak yapılan bu çalışmanın evreni, Cumhuriyet Üniversitesi akademisyenlerinden (N=1460) oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 261 akademisyen oluşturmuştur. Çalışmanın verileri Kişisel Bilgi Formu ile 18 soru ve üç alt boyuttan oluşan Allen ve Meyer (1996) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile toplanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçe geçerlilik

güvenirlilik çalışması Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçek her biri 6 sorudan oluşan üç alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların bağlılık düzeylerinin değerlendirildiği 5'li Likert tipindeki ölçek, her bir ifade için kesinlikle katılıyorum =5, katılıyorum =4, kararsızım =3, katılmıyorum =2, kesinlikle katılmıyorum =1 şeklinde yapılandırılmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 90'dır. Puan arttıkça bağlılık düzeyi de artmaktadır. Türkiye'de birçok araştırmada yaygın olarak kullanılan bir ölçektir (Boylu ve ark. 2007; Özdevecioğlu, 2003; Kurşunoğlu vd., 2010; Aslantürk ve Şahan, 2012; Belli ve Ekici, 2012; Acar, 2013; Wasti, 2000).

Aşağıdaki tabloda üniversiteye ve çalışılan birime göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının güvenirlik analizi sonucu ortaya çıkan Cronbach Alpha değerleri verilmiştir. Cronbach Alpha düzeylerinin (>0.70), oldukça güvenilir ve kabul edilebilir bir düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 1: Ölçeğin Geneline ve Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Düzeyleri (n=261)

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayıları	
		Çalıştıkları Birim	Üniversite
Duygusal Bağlılık	6	0,83	0,82
Devam Bağlılığı	6	0,70	0,71
Normatif Bağlılık	6	0,80	0,80
<b>Ölçeğin Geneli</b>	18	0,75	0,78

Çalışmada, Rektörlükten yazılı onay alınmıştır. Cumhuriyet Üniversitesi Personel Dairesi Başkanlığı'ndan elde edilen bilgilere göre 2012 yılı bahar dönemi itibarı ile toplam 1460 öğretim elamanı görev yapmaktadır. Anketler yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılmıştır. Toplam 261 akademisyen söz konusu anketi cevaplamış olup, bu oran evrenin %17,8'ini oluşturmaktadır. Çalışmada verilerin analizi için SPSS 14.0 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, Anova testi, Tukey Testi, Paired Sample t testi ve Paired Samples Correlations analizlerinden faydalanılmıştır.

Araştırmanın temel amacı; üniversitede çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyini saptamaktır. Buna göre araştırmanın alt amaçlarını da şu şekilde sıralayabiliriz;

- Akademisyenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarına göre, duygusal, normatif ve devam bağlılığı düzeylerinin belirlenmesi,
- Akademisyenlerin birime ve üniversitenin geneline ilişkin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi, toplam çalışma süresi, gelir düzeyi, idari görev) anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi,
- Akademisyenlerin birime ve üniversitenin geneline ilişkin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin işinden memnuniyet düzeyi, bu üniversitede çalışıyor olmaktan memnuniyet düzeyi, bu bölümde çalışıyor olmaktan memnuniyet düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi,
- Akademisyenlerin çalıştıkları birime ilişkin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ile üniversitenin geneline ilişkin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

### 3. Bulgular

Araştırmaya katılan toplam 261 akademisyenin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 2' de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %33,0'ünün 30-39 yaş grubunda olduğu, %62,1'inin erkek, %66,3'ünün evli, % 35,2'sinin araştırma görevlisi, %41,0'ünün kurumda çalışma süresinin 1-5 yıl, %32,6'sinin toplam çalışma süresinin 1-5 yıl olduğu, %53,3'ünün gelir düzeyinin 2000-2999 aralığında olduğu, %78,2'sinin idari görevi olmadığı ve %84,7'sinin fakültede de görev yaptığı saptanmıştır.

Tablo 2: Akademisyenler ile İlgili Tanıtıcı Bilgilerin Dağılımı

Yaş	N	%	Unvan	N	%
20-29	69	26,4	Araştırma Görevlisi	92	35,2
30-39	86	33,0	Öğretim Görevlisi /Okutman	59	22,6
40-49	73	28,0	Yardımcı Doçent	66	25,3
50 ve üzeri	33	12,6	Doçent	23	8,8
			Profesör	21	8,0
<b>Cinsiyet</b>			<b>Medeni Durum</b>		
Kadın	99	37,9	Evli	173	66,3
Erkek	162	62,1	Bekar	88	33,7
<b>CÜ'de Mesleki Çalışma Süresi</b>			<b>Toplam Çalışma Süresi</b>		
1-5 yıl	107	41,0	1-5 yıl	85	32,6
6-10 yıl	46	17,6	6-10 yıl	37	14,2
11-15 yıl	45	17,2	11-15 yıl	42	16,1
16-20 yıl	29	11,1	16-20 yıl	42	16,1
21 yıl ve üzeri	34	13,0	21 yıl ve üzeri	55	21,1
<b>Gelir Durumunuz</b>			<b>Görev Yapılan Birim</b>		
1999 ve altı	16	6,1	Fakülte	216	84,7
2000-2999	139	53,3	Meslek Yüksek Okulu	45	17,2
3000-3999	58	22,2			
4000-4999	0	0			
5000-5999	10	3,8			
6000 ve üzeri	38	14,6			
<b>İdari Görev Yapma</b>					
Evet	57	21,8			
Hayır	204	78,2			
<b>TOPLAM</b>	<b>261</b>	<b>100</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>261</b>	<b>100</b>

Tablo 3'te araştırmaya katılan toplam 261 akademisyenin memnuniyet düzeylerine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların %49,8'inin işinden memnuniyet düzeyinin iyi, %41,8'inin bu üniversitede çalışıyor olmaktan memnuniyet düzeyinin iyi, %40,2'sinin bu bölümde çalışıyor olmaktan memnuniyet düzeyinin iyi olduğu saptanmıştır.

Tablo 3: Akademisyenlerin Bölümden, Üniversiteden ve İşten Memnuniyet Özelliklerinin Dağılımı

Memnuniyet Düzeyi						
	İşinden		Bu Üniversitede Çalışıyor Olmaktan		Bu Bölümde Çalışıyor Olmaktan	
	N	%	N	%	N	%
Çok iyi	57	21,8	34	13,0	68	26,1
İyi	130	49,8	109	41,8	105	40,2
Orta	40	15,3	68	26,1	54	20,7
Düşük	22	8,4	29	11,1	17	6,5
Çok düşük	12	4,6	21	8,0	17	6,5
<b>TOPLAM</b>	<b>261</b>	<b>100</b>	<b>261</b>	<b>100</b>	<b>261</b>	<b>100</b>

Tablo 4'te akademisyenlerin çalıştıkları birimlere ve üniversiteye göre Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları verilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde 5'li Likert tipine uygun olarak aritmetik ortalama değerlendirme aralığı: 1.00-1.80 aralığı "kesinlikle katılmıyorum" (Çok Düşük), 1.81-2.60 aralığı "katılmıyorum" (Düşük), 2.61-3.40 aralığı "kararsızım" (Orta düzey), 3.41-4.20 aralığı "katılıyorum" (Yüksek) ve 4.21-5.00 aralığı "kesinlikle katılıyorum" (Çok yüksek) şeklindedir. Buna göre örgütsel bağlılık boyutları ve genel örgütsel bağlılık düzeyi incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılık eğilimlerinin orta düzeyde (birime bağlılık:  $X= 3,14$ , üniversiteye bağlılık:  $X= 3,06$ ) olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin birime bağlılık düzeyleri, üniversiteye bağlılık düzeylerinden biraz daha yüksek bulunmuştur. Genel olarak alt boyutlar

incelendiğinde, hem birime hem de üniversiteye bağlılık düzeyleri sırasıyla duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak belirlenmiştir.

Tablo 4: Akademisyenlerin Çalıştıkları Birime ve Üniversiteye göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları

	N	Birim		Üniversite	
		X	SS	X	SS
Duygusal Bağl.	261	3,33	0,90	3,18	0,87
Devam Bağlılığı	261	2,88	0,76	2,86	0,78
Normatif Bağlılık	261	3,20	0,85	3,13	0,84
ÖB Toplam	261	3,14	0,53	3,06	0,56

Tablo 5'te akademisyenlerin birime yönelik duygusal bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey sonuçlarına göre, 40-49 yaş grubu diğer gruplardan farklıdır. Bu yaş grubunda duygusal bağlılık düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Normatif ve devam bağlılığı açısından ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Akademisyenlerin üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey sonuçlarına göre, duygusal bağlılık açısından 30-39 yaş grubu ile 40-49 yaş grubu diğer gruplardan farklıdır. 40-49 yaş grubunda duygusal bağlılık düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Normatif bağlılık açısından ise 20-29 yaş grubu ile 30-39 yaş grupları farklı bulunmuştur. 20-29 yaş grubunda normatif bağlılık daha yüksek bulunmuştur. Devam bağlılığı açısından ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 5: Akademisyenlerin, Çalıştıkları Birime(Bölüm) Ve Üniversitenin Geneline Yönelik Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Ortalama		Ss		F	P	B	Ü
			B	Ü	B	Ü				
Duygusal Bağlılık	20-29	69	3,12	3,13	1,09	1,00	5,62	3,30	0,001	0,02
	30-39	86	3,17	2,98	0,80	0,80				
	40-49	73	3,62	3,39	0,78	0,81				
	50 ve üzeri	33	3,58	3,29	0,78	0,79				
Normatif Bağlılık	20-29	69	3,23	3,32	0,90	0,90	1,11	3,03	0,34	0,03
	30-39	86	3,06	2,93	0,86	0,82				
	40-49	73	3,27	3,21	0,84	0,77				
	50 ve üzeri	33	3,32	3,09	0,74	0,80				
Devam Bağlılığı	20-29	69	2,94	3,03	0,74	0,83	,036	1,74	0,78	0,15
	30-39	86	2,87	2,82	0,80	0,80				
	40-49	73	2,86	2,83	0,74	0,74				
	50 ve üzeri	33	2,78	2,68	0,74	0,70				

Tablo 6'da akademisyenlerin birime yönelik duygusal bağlılık düzeyleri unvanlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey testi sonuçlarına göre duygusal bağlılık düzeyleri yardımcı doçentler ile araştırma görevlilerinin farklıdır. Devam bağlılığı açısından ise araştırma görevlileri ile profesörler arasında farklılık bulunmuştur. Araştırma görevlilerinde devam bağlılık ortalaması daha yüksekken profesörlerde daha düşük çıkmıştır ( $p<0,05$ ). Normatif bağlılık açısından ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Akademisyenlerin üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri unvanlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Devam bağlılığı açısından ise araştırma görevlileri ile profesörler arasında farklılık bulunmuştur. Araştırma görevlilerinde devam bağlılık ortalaması daha yüksekken profesörlerde daha düşük çıkmıştır.

Tablo 6: Akademisyenlerin, Çalıştıkları Birime ve Üniversitenin geneline Yönelik Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Düzeylerinin Unvanlarına Göre Karşılaştırılması

	Unvan	N	Ortalama		Ss		F		P	
			B	Ü	B	Ü	B	Ü	B	Ü
Duygusal Bağlılık	Arş. Görevlisi	92	3,09	2,98	1,01	0,94	2,84	2,15	0,02	0,07
	Ögr.gör/Okutman	59	3,47	3,35	0,91	0,87				
	Yrd. Doç. Dr.	66	3,50	3,22	0,72	0,73				
	Doçent	23	3,36	3,15	0,76	0,80				
	Profesör	21	3,49	3,40	0,86	0,93				
Normatif Bağlılık	Arş. Görevlisi	92	3,20	3,13	0,90	0,87	0,06	0,21	0,99	0,92
	Ögr.gör/Okutman	59	3,20	3,14	0,86	0,85				
	Yrd. Doç. Dr.	66	3,16	3,06	0,83	0,86				
	Doçent	23	3,23	3,21	0,70	0,71				
	Profesör	21	3,26	3,23	0,89	0,77				
Devam Bağlılığı	Arş. Görevlisi	92	3,01	3,07	0,75	0,79	2,74	3,66	0,02	0,001
	Ögr.gör/Okutman	59	2,77	2,72	0,73	0,80				
	Yrd. Doç. Dr.	66	2,96	2,88	0,79	0,73				
	Doçent	23	2,67	2,64	0,68	0,75				
	Profesör	21	2,54	2,52	0,70	0,72				

Tablo 7'de akademisyenlerin birime yönelik duygusal bağlılık düzeyleri üniversitede çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey testi sonuçlarına göre üniversitede çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olanların duygusal bağlılığı diğer gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir ( $p<0,05$ ). Ortalamalara göre kurumda çalışma süresi arttıkça duygusal bağlılık düzeyinde artış olduğu görülmektedir. Normatif ve devam bağlılığı açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Akademisyenlerin üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık düzeyleri üniversitede çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Üniversitede çalışma süresi 16-20 yıl arası olan akademisyenlerin duygusal bağlılığı daha yüksek (3,45) bulunmuştur. Normatif ve devam bağlılığı açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 7: Akademisyenlerin, Çalıştıkları Birime ve Üniversitenin Geneline Yönelik Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Düzeylerinin Üniversitede Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

	Çalışma Süresi	N	Ortalama		Ss		F		P	
			B	Ü	B	Ü	B	Ü	B	Ü
Duygusal Bağlılık	1-5	107	3,14	3,08	1,01	0,91	3,48	2,65	0,009	0,03
	6-10	46	3,21	2,94	0,82	0,94				
	11-15	45	3,54	3,31	0,87	0,80				
	16-20	29	3,59	3,45	0,70	0,73				
	21 yıl ve üzeri	34	3,61	3,38	0,67	0,76				
Normatif Bağlılık	1-5	107	3,24	3,25	0,88	0,78	1,18	2,11	0,31	0,07
	6-10	46	2,96	2,85	0,85	0,98				
	11-15	45	3,31	3,11	0,94	0,88				
	16-20	29	3,24	3,26	0,77	0,75				
	21 yıl ve üzeri	34	3,20	3,04	0,66	0,74				
Devam Bağlılığı	1-5	107	2,94	3,00	0,76	0,82	1,32	2,31	0,26	0,05
	6-10	46	2,96	2,87	0,70	0,68				
	11-15	45	2,75	2,66	0,93	0,90				
	16-20	29	2,94	2,91	0,65	0,66				
	21 yıl ve üzeri	34	2,67	2,63	0,61	0,64				

Tablo 8’de akademisyenlerin birime yönelik duygusal bağlılık düzeyleri toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey testi sonuçlarına göre toplam çalışma süresi 16 -20 yıl arası ve üzeri çalışanlarla 1-5 yıl arası farklı çıkmıştır. Toplam çalışma süresi 16-20 yıl arası olanların duygusal bağlılığı (3,74) diğer gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir ( $p<0,05$ ). Toplam çalışma süresi 1-5 yıl arası olan akademisyenlerin ise duygusal bağlılığı (3,04) diğer gruplara göre daha düşük çıkmıştır. Normatif ve devam bağlılıkları açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Akademisyenlerin üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık düzeyleri toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey testi sonuçlarına göre toplam çalışma süresi 16-20 yıl arası çalışanlarla 1-5 yıl arası farklı çıkmıştır. Toplam çalışma süresi 16-20 yıl arası olanların duygusal bağlılığı (3,51) diğer gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir ( $p<0,05$ ). Toplam çalışma süresi 1-5 yıl arası olan akademisyenlerin ise duygusal bağlılığı (3,01) diğer gruplara göre daha düşük çıkmıştır. Normatif ve devam bağlılığı açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle genel olarak hem birim hem de üniversitenin geneline ilişkin çalışma süresi arttıkça (ilk 20 yıla kadar) duygusal bağlılık düzeyinde artış olduğu söylenebilir.

Tablo 8: Akademisyenlerin, Birime ve Üniversitenin Geneline Yönelik Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Düzeylerinin Toplam Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

	Toplam Çalışma Süresi	N	Ortalama		Ss		F	Ü	P	
			B	Ü	B	Ü			B	Ü
Duygusal Bağlılık	1-5	85	3,04	3,01	1,07	0,93	5,32	2,88	0,001	0,02
	6-10	37	3,28	3,08	0,79	0,99				
	11-15	42	3,29	3,10	0,71	0,67				
	16-20	42	3,74	3,51	0,82	0,85				
	21 yıl ve üzeri	55	3,54	3,31	0,73	0,77				
Normatif Bağlılık	1-5	85	3,27	3,25	0,91	0,82	1,58	1,93	0,18	0,10
	6-10	37	2,91	2,85	0,84	0,97				
	11-15	42	3,12	3,00	0,75	0,77				
	16-20	42	3,33	3,23	0,95	0,87				
	21 yıl ve üzeri	55	3,23	3,16	0,73	0,75				
Devam Bağlılığı	1-5	85	2,98	3,05	0,79	0,85	0,87	2,34	0,48	0,05
	6-10	37	2,95	2,91	0,73	0,72				
	11-15	42	2,81	2,69	0,77	0,75				
	16-20	42	2,79	2,78	0,76	0,75				
	21 yıl ve üzeri	55	2,78	2,72	0,71	0,72				

Tablo 9’da akademisyenlerin birime yönelik duygusal ( $p<0,001$ ) ve normatif bağlılık ( $p<0,05$ ) düzeyleri idari görevlerine bir farklılık göstermektedir. Buna göre idari görevleri olan akademisyenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Devam bağlılığı açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Akademisyenlerin üniversitenin geneline yönelik duygusal ( $p<0,001$ ) ve normatif bağlılık ( $p<0,05$ ) düzeyleri idari görevlerinin olup olmaması ile bir farklılık göstermektedir. Buna göre idari görevleri olan akademisyenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Devam bağlılığı açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle idari görevleri olan akademisyenlerin duygusal (3,56) ve normatif bağlılık (3,49) düzeyleri daha yüksek olmasına rağmen idari görevi olmayan akademisyenlerin ise devam bağlılıkları (2,90) ortalamaları daha yüksek bulunmuştur.



Tablo 9: Akademisyenlerin, Çalıştıkları Birime ve Üniversitenin Geneline Yönelik Duygusal, Devam Ve Normatif Bağlılık Düzeylerinin İdari Göreve Göre Karşılaştırılması

	İdari görev	N	Ortalama		Ss		t		P	
			B	Ü	B	Ü	B	Ü	B	Ü
Duygusal Bağlılık	Var	57	3,69	3,56	0,71	0,77	4,00	3,84	0,001	0,001
	Yok	204	3,23	3,07	0,92	0,87				
Normatif Bağlılık	Var	57	3,49	3,40	0,81	0,72	2,94	2,78	0,001	0,001
	Yok	204	3,12	3,05	0,85	0,85				
Devam Bağlılığı	Var	57	2,79	2,75	0,78	0,74	-0,92	-1,20	0,35	0,23
	Yok	204	2,90	2,89	0,75	0,79				

Tablo 10'da akademisyenlerin birime yönelik duygusal bağlılık ( $p < 0,05$ ) düzeyleri çalışılan akademik birime göre bir farklılık göstermektedir. Buna göre meslek yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Normatif ve devam bağlılığı açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Akademisyenlerin üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık ( $p < 0,05$ ) düzeyleri çalışılan akademik birime göre bir farklılık göstermektedir. Buna göre Meslek yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin fakültede görev yapanlara göre duygusal bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Normatif ve devam bağlılığı açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 10: Akademisyenlerin, Çalıştıkları Birime ve Üniversitenin Geneline Yönelik Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Düzeylerinin Çalışılan Akademik Birim Türüne Göre Karşılaştırılması

		N	Ortalama		Ss		t		P	
			B	Ü	B	Ü	B	Ü	B	Ü
Duygusal Bağlılık	Fakülte	216	3,28	3,11	0,90	0,86	-2,04	-2,53	0,04	0,01
	MYO	45	3,58	3,47	0,88	0,85				
Normatif Bağlılık	Fakülte	216	3,19	3,11	0,85	0,82	-0,16	-0,79	0,87	0,42
	MYO	45	3,22	3,22	0,90	0,92				
Devam Bağlılığı	Fakülte	216	2,90	2,88	0,75	0,76	1,06	0,92	0,28	0,35
	MYO	45	2,77	2,76	0,80	0,87				

\*Meslek Yüksek Okulu MYO olarak gösterilmektedir.

Tablo 11'de ölçümler için Paired Sample t testi sonuçları incelendiğinde akademisyenlerin, duygusal bağlılık düzeyleri birime ve üniversitenin geneline yönelik farklılık göstermektedir ( $p < 0,001$ ). Ortalamalardan görüleceği üzere birime olan duygusal bağlılıkları (3,33) üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık düzeylerinden (3,18) daha yüksek çıkmıştır. Normatif ve devam bağlılık düzeyleri ise birim ve üniversitenin geneline göre farklılık göstermemektedir. Buna göre akademisyenlerin birime olan duygusal bağlılık düzeyleri üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 11: Akademisyenlerin, Çalıştıkları Birime ve Üniversitenin Geneline Yönelik Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

		N	Ortalama	Ss	t	P
Duygusal bağlılık	Bölüm	261	3,33	0,90	4,44	0.001
	Üniversite	261	3,18	0,87		
Normatif Bağlılık	Bölüm	261	3,20	0,85	1,93	0.05
	Üniversite	261	3,13	0,84		
Devam Bağlılığı	Bölüm	261	2,88	0,76	0,85	0.39
	Üniversite	261	2,86	0,78		

Tablo 12’de bölüme ve üniversitenin geneline ait bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, korelasyon sonuçlarına göre akademisyenlerin üniversitenin geneline ve çalıştıkları birime yönelik her üç bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve yüksek derecede pozitif ilişki olduğu görülmektedir ( $p<0,001$ ). Bu sonuca göre üniversitenin geneline yönelik bağlılık düzeyleri arttıkça birime olan bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Aynı şekilde birime yönelik bağlılık düzeyleri arttıkça da üniversitenin geneline yönelik bağlılık düzeyi arttığı söylenebilir.

Tablo 12: Akademisyenlerin Üniversitenin Geneline Ve Çalıştıkları Birime Yönelik Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

		N	Correlation	P
Duygusal bağlılık	Bölüm	261	0,79	0,001
	Üniversite	261		
Normatif Bağlılık	Bölüm	261	0,77	0,001
	Üniversite	261		
Devam Bağlılığı	Bölüm	261	0,93	0,001
	Üniversite	261		

Tablo 13’te ortalamalarda görülebileceği gibi, akademisyenlerin işinden, bölümden ve üniversiteden memnuniyetini “çok iyi” olarak değerlendirenlerin genel örgütsel bağlılıkları, duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ( $p<0,001$ ). Devam bağlılığı açısından ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre işten, üniversiteden ve bölümden memnuniyet arttıkça genel olarak örgütsel bağlılık düzeyinde de artış olduğu söylenebilir.

Tablo 13: Akademisyenlerin, Üniversitenin Geneline Yönelik Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Düzeylerinin İşten, Üniversiteden ve Bölümden Memnuniyete Göre Karşılaştırılması

	Memnuniyet	N			Ortalama			Ss			F			P		
		İş	Üni.	Böl.	İş	Üni	Böl.	İş	Üni	Böl.	İş	Üni.	Böl.	İş.	Üni.	Böl.
Duygusal Bağlılık	Çok Düşük	12	21	17	2,73	2,42	2,60	0,53	0,66	0,49	8,23	27,32	11,52	0,00	0,001	0,00
	Düşük	22	29	17	2,70	2,66	3,03	0,71	0,80	0,78						
	Orta	40	68	54	3,06	3,06	2,86	0,65	0,77	0,80						
	İyi	130	109	105	3,28	3,43	3,34	0,75	0,68	0,69						
	Çok İyi	57	34	68	3,66	4,10	3,66	1,02	0,61	0,93						
Normatif Bağlılık	Çok Düşük	12	21	17	2,75	2,46	2,56	0,89	0,87	0,78	7,90	24,20	11,32	0,00	0,001	0,00
	Düşük	22	29	17	2,75	2,58	2,72	0,89	0,78	0,89						
	Orta	40	68	54	2,96	3,04	2,92	0,81	0,73	0,69						
	İyi	130	109	105	3,15	3,28	3,19	0,65	0,59	0,63						
	Çok İyi	57	34	68	3,60	3,98	3,59	0,86	0,65	0,87						
Devam Bağlılığı	Çok Düşük	12	21	17	2,69	3,13	3,01	0,69	0,92	0,80	0,66	0,72	0,65	0,62	0,57	0,62
	Düşük	22	29	17	2,76	2,78	2,63	0,76	0,90	0,93						
	Orta	40	68	54	3,01	2,87	2,86	0,67	0,68	0,69						
	İyi	130	109	105	2,85	2,84	2,91	0,76	0,70	0,68						
	Çok İyi	57	34	68	2,89	2,87	2,84	0,83	0,86	0,87						
Genel Örgütsel Bağlılık	Çok Düşük	12	21	17	2,72	2,67	2,72	0,37	0,37	0,34	10,60	29,62	13,22	0,00	0,001	0,00
	Düşük	22	29	17	2,74	2,67	2,79	0,51	0,42	0,43						
	Orta	40	68	54	3,01	2,99	2,88	0,46	0,42	0,46						
	İyi	130	109	105	3,09	3,19	3,14	0,41	0,42	0,39						
	Çok İyi	57	34	68	3,39	3,66	3,37	0,60	0,47	0,59						

\*Tabloda üniversite üni. olarak, Bölüm böl. Olarak kısaltılmıştır.

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Cumhuriyet Üniversitesi akademik personelinin örgütsel bağlılık düzeyini saptamak amacıyla yapılan bu çalışmada, katılımcıların %33,0'ünün 30-39 yaş grubunda olduğu, %62,1'inin erkek, %66,3'ünün evli, %35,2'sinin araştırma görevlisi, %41,0'ünün kurumda çalışma süresinin 1-5 yıl, %32,6'sinin toplam çalışma süresinin 1-5 yıl olduğu, %53,3'ünün gelir düzeyinin 2000-2999 aralığında olduğu, %78,2'sinin idari görevi olmadığı, %84,7'sinin fakülte de görev yaptığı, %49,8'inin işinden memnuniyet düzeyinin "iyi", %41,8'inin bu üniversitede çalışıyor olmaktan memnuniyet düzeyinin "iyi", %40,2'sinin bu bölümde çalışıyor olmaktan memnuniyet düzeyinin "iyi" olduğu saptanmıştır.

Çalışmada akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden aldıkları puanlara göre örgütsel bağlılık düzeyi incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılık eğilimlerinin orta düzeyde (birime bağlılık:  $X = 3,14$ , örgüte bağlılık:  $X = 3,06$ ) olduğu belirlenmiştir. Genel olarak alt boyutlar incelendiğinde, hem birime hem de üniversiteye bağlılık düzeyleri sırasıyla duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak belirlenmiştir. Literatürde örgütsel bağlılık boyutları arasında, öncelikle duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve son sırada da devam bağlılığının yüksek olması istenen bir durumdur (Boylu ve diğerleri, 2007: 71). Bu konuda Boylu ve ark.nın Gazi Üniversitesi akademisyenlerine yönelik ve Bozkurt ve Yurt'un (2013: 132) Düzce Üniversitesi akademisyenlerine yönelik yaptıkları çalışma bulguları çalışmamızın bulguları ile paraleldir (Boylu ve diğerleri, 2007: 71; Bozkurt ve Yurt 2013: 132).

Çalışmada akademisyenlerin çalıştıkları birimlere göre yapılan analizlerde, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına göre, bir farklılık göstermemektedir. Yaş gruplarına göre 40-49 yaş grubunda olanların, toplam çalışma süresi 16-20 yıl üzeri olanların, Cumhuriyet Üniversitesi'nde (kurumda) çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olanların duygusal bağlılığı diğer gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir ( $p < 0,05$ ). Üniversitede çalışma sürelerine göre çalışma süresi arttıkça duygusal bağlılık düzeyinde artış görülmektedir. Unvanlarına göre yardımcı doçentlerde duygusal bağlılık diğer

gruplardan yüksektir. Araştırma görevlilerinin devam bağlılığı diğer gruplardan yüksek iken profesörlerin devam bağlılığı ise düşüktür ( $p<0,05$ ). İdari görevleri olan akademisyenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bozyurt ve İrfan'ın (2013) Düzce Üniversitesinde 211 akademisyen ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında da duygusal bağlılık yüksek, normatif bağlılık düşük bulunmuş ve yaş, cinsiyet, eğitim ile örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermezken, 6-11 yıl arasında çalışanların normatif bağlılığı daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Meslek yüksek okullarında görev yapan akademisyenlerin fakültede görev yapanlara göre duygusal bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgumuza göre akademisyenlerin duygusal bağlılığı birime ve üniversiteye yönelik farklılaşmış olmasına (meslek yüksek okullarında daha yüksek) rağmen Boylu ve ark.nın bulgularında ise akademisyenlerin çalıştıkları birime yönelik duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin çalışılan akademik birim türüne göre anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür (Boylu ve diğerleri, 2007: 71).

Çalışmada akademisyenlerin üniversiteye göre yapılan analizlerde, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin cinsiyet ve medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yaş gruplarına göre 40-49 yaş grubundakilerin duygusal bağlılık düzeyi, 20-29 yaş grubunda normatif bağlılık düzeyi daha yüksek bulunmuştur.

Ünvanlarına göre yardımcı doçentlerin duygusal bağlılığı, araştırma görevlilerinin ise devam bağlılığı diğer gruplardan yüksektir. ( $p<0,05$ ). Araştırma bulgularımızla paralel olarak, Boylu ve ark.nın (2007: 67) ve Bozkurt ve Yurt'un (2013:135) araştırmalarında Prof. Dr, Doç. Dr. ve Yrd. Doç. Dr. ünvanına sahip öğretim üyelerinin devam bağlılıkları; Arş. Gör., Uzman, gibi öğretim elemanı ünvanına sahip kişilere oranla daha düşük bulunmuştur.

Üniversitede çalışma sürelerine göre, çalışma süresi arttıkça duygusal bağlılık düzeyinde de artış görülmektedir ( $p<0,05$ ). Toplam çalışma süresi 16-20 yıl arası olan ve MYO'da görev yapan akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyi diğerlerinden daha yüksek bulunmuştur. İdari görevleri olan akademisyenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Topaloğlu ve ark.ları (2008: 12) araştırmalarında idarecilik görevi yapan öğretmenlerin bağlılıklarının herhangi bir idarecilik görevi olmayan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Ağca ve Ertan (2008: 404) araştırmalarında, yaşlı çalışanların bağlılıklarının daha yüksek olduğunu, çalışma süresi arttıkça çalışanların örgütlerine daha çok bağlandığı tespit edilmiştir. Araştırma bulgularımızda da yaş ile duygusal ve normatif bağlılık arasında ilişki bulunmuşken, devam bağlılığı arasında bir ilişki gözlenmemiştir. Ayrıca araştırmamızda cinsiyet ve medeni durum arasında ilişki bulunamamış, çalışma süresi ile duygusal bağlılık arasında ilişki bulunmuştur. Durna ve Eren'in (2011: 219) araştırmasında ise örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların yaşı, medeni hali ve kıdemleri arasında ilişki saptanırken, devam bağlılığı ve bu değişkenler arasında ilişki saptanamamıştır.

Akademisyenlerin, duygusal bağlılık düzeyleri gerek birim gerekse üniversitenin geneline yönelik farklılık gösterirken, normatif ve devam bağlılık düzeyleri birim ve üniversitenin geneline göre farklılık göstermemektedir. Birime olan duygusal bağlılık düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Boylu ark.ları (2007: 69-70) araştırmalarında birime olan duygusal bağlılık düzeyini, araştırmamıza paralel olarak daha yüksek bulmuştur. Korelasyon sonuçlarına göre akademisyenlerin üniversitenin geneline ve çalıştıkları birime yönelik her üç bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve yüksek derecede pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre üniversitenin bağlılık düzeyi birime olan bağlılık düzeylerini ve birimin bağlılık düzeyi üniversiteye olan bağlılık düzeylerini artıracığı söylenebilir. Choong ve ark.nın (2012) Malezya'daki 247 akademisyenle gerçekleştirdikleri çalışmada duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki çıkmıştır. İşinden, bölümden ve üniversiteden memnuniyetini "çok iyi" olarak değerlendirenlerin örgütsel bağlılıkları ile duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksektir ( $p<0,05$ ).

Sonuç olarak, akademisyenlerin genel olarak bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu, bununla birlikte birim olarak bağlılık düzeyinin üniversiteye bağlılıktan biraz daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların bağlılıklarını arttırmak için, çalışanların ihtiyaçlarının

tespit edilerek, işden, birimden ve üniversiteden memnuniyet düzeylerini yükseltilmesi, destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi önerilebilir.

#### KAYNAKÇA

- ACAR, A. Zafer (2013). "Farklı Örgüt Kültürü Tipleri ve Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Lojistik İşletmelerinde Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi/Journal of Business Research-Turk*, s.5.2.
- ARSLANTÜRK, Gökhan ve ŞAHAN Selman (2012). "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Ara-Sındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi" *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt:14 Sayı:1, s.135-159.
- AĞCA, Veysel ve ERTAN, Hayrettin (2008). "Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, s.89-408.
- ALLEN, Natalie J ve MEYER John P. (1990), "The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization", *Journal of Occupational Psychology*, s63, s1-18
- ALLEN, Natalie J. ve MEYER, John P. (1996), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity", *Journal of Vocational Behavior*, s.49, s.252-276.
- BAĞCI, Zübeyir (2013). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 9, S. 19, s.163-184.
- BAYSAL, A. Can ve PAKSOY, Mahmut (1999). "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer - Allen Modeli", *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), s. 7-15.
- BECKER, Howard S (1960). "Notes On the Concept of Commitment", *The American Journal of Sociology*, s.32-40.
- BELLİ, E.mre ve EKİCİ, Sümmani (2012). "A Research On Organizational Commitment Of Personal Working At Provincial Directorates of Youth and Sports in Aegean region", *Selcuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, s14.2, s 171-178.
- BOYLU, Yasin, Pelit, ELBEYİ, ve GÜÇER, Evren (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma" *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), s55-74.
- BOZKURT, Öznür ve YURT, İrfan (2013). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 11, S. 22, s. 121-139.
- BULUÇ, Bekir (2009). "Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 15, S. 57, s.5-34.
- CHOONG, Yueng O., WONG, Kee L. ve LAU, Teck C. (2012). "Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities" *Business and Economics Research Journal*, Volume 3, Number 2, pp. 51-64.
- ÇAKAR, Demircan. N. ve CEYLAN, Adnan (2011). "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), s.52-66.
- ÇÖL, Güner ve GÜL, Hasan (2005). "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19 S. 1.
- DURNA, Ufuk ve EREN, Veysel (2011). "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), s.210-219.
- ERSOY S. ve BAYRAKTAROĞLU S. (2010), "Örgütsel bağlılık". (Editör: Derya Ergun Özler). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İstanbul: Ekin Yayın Evi, 2010, s. 1-18.
- ETZİONİ, Amitai (1961). *A Comparative Analysis Of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- GÜL, Hasan (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi", *Ege Akademik Bakış*, 2(1), s. 37-56.
- KARATAŞ, Süleyman ve GÜLEŞ Hatice (2010), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/2, s.74-89.
- KANTER, R. Moss (1968). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", *American Sociological Review*, 33 (4), s.499-517.
- KARCIOĞLU, Fatih ve ÇELİK, Ülke H. (2012). "Mobbing (Yıldırma) Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 26, S. 1, s.59-75.
- KARCIOĞLU, Fatih ve TÜRKER, Erkan (2010). "Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (2), s.121-140.
- KURŞUNOĞLU, Aydan, BAKAY, Emin ve TANRIOĞEN, Abdurrahman (2010). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.28, s.101-115.
- İNCE, Mehmet ve GÜL, Hasan (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Ankara.
- 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), s.171-194.
- MEYER, John P., STANLEY, David J., HERSOVİTCH, Lynne ve TOPOLNYTSKY, Laryssa (2002). "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organisation: A Meta- Analysis of Antecedentes, Correlates, and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), s.20-52.
- MOWDAY, Richard T., PORTER, Lyman W., STEERS, Richard M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York, Academic Press.
- ÖZDEVECIOĞLU, Mahmut ve AKTAŞ Aylin (2007). "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yasam Tatmini Üzerindeki Etkisi:İş-Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.28, s.1-20.

- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2003). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2).
- RANDALL, Donna M. (1990). "The Consequences of Organizational Commitment: Methodological Investigation", *Journal of Organizational Behavior*, S.11, s.361-378.
- O REILLY, Charles. ve CHATMAN, Jennifer (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, s.492-499.
- SALANCIK, Gerald R. (1977). "Commitment and The Control of Organization Behavior and Belief, New Directions in Organization Behavior," B.M.Sraw ve G.R.Salancık, Chicago, Illions.St. Clair Pres.
- TOPALOĞLU Melih, KOÇ, Hakan ve YAVUZ, Ercan (2008), "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi", *Kamu-İş; C:9, S:4*.
- WASTI, S. Arzu (2000). "Meyer Ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizi", 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı s.401-410.
- WASTI, S. Arzu (2000). *Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, ed. Zeynep Aycan, Türk Psikologlar Derneği Yayınları No 21, s201-224, Ankara.
- WIENER, Yoash (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy Of Management Review*, 7 (3), s.421.
- YÜCELER, Aydan (2009). "Örgütsel Bağlılık Ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.22, s.445-458.