



İNFORMAL İLİŞKİLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Durmuş GÖKKAYA*, Dilruba İZGÜDEN**, Ramazan ERDEM***

Özet

İnsanın sosyal bir varlık olması sonucu çalıştığı kurum içerisinde formal yapılanmalar dışında, kendiliğinden oluşan birtakım informal ilişkiler söz konusu olabilmektedir. Çalışanlar arasında meydana gelen bu tür iş dışı ilişkiler kurum içinde ve kurum dışında kendini gösterebilmekte ve formal yapıları da etkileyebilmektedir. Bu nedenledir ki çalışanlar arasındaki informal ilişkilerin tespit edilmesi ve örgütsel değişkenler üzerindeki etkilerinin ortaya konulması önemli bir husustur. Bu kapsamda çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademisyenlerin informal ilişkilerinin tespiti ve bunların akademisyenlerin üniversiteye olan bağlılıkları üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, akademisyenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek, devam bağlılıklarının ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Yanı sıra informal ilişkilerden kurum içi ilişkilerin kurum dışı ilişkilere kıyasla daha sık görüldüğü ortaya konulmuştur. Yapılan regresyon analizleri sonucunda ise; informal ilişkilerin örgütsel bağlılık üzerinde duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca sağlık bilimlerindeki akademisyenlerin sosyal ve fen bilimlerdeki akademisyenlere göre üniversiteye bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İnformalite, Informal İlişkiler, Örgütsel Bağlılık.*

THE INVESTIGATION ON THE EFFECT OF INFORMAL RELATIONSHIPS ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON ACADEMICIANS

Abstract

There may be some spontaneous informal relationships except for formal structuring in the organization where the human works as a result of being a social entity. Such out-of-work relationships between employees can manifest themselves intra-organization and external-organization and can affect formal structures. This is why determining the informal relationships among employees and setting out the effects on organizational variables is an important issue. In this context, it is aimed in this study to determine the informal relationships of the academicians who are working at Süleyman Demirel University and to show the effect of these on the commitment of the academicians to the university. As a result of the study, it was determined that the affective and normative commitment of the academicians is higher and their continuance commitment is lower. Besides, informal relationships revealed that intra-organizational relationships are seen more frequently than external-organizational relationships. As a result of the regression analysis; it was seen that the intra-organizational relationships had a positive and significant effect on affective and normative organizational commitment. In addition, academicians in health sciences have reached the conclusion that they are more committed to the university than academics in social and science.

Keywords: *Informality, Informal Relations, Organizational Commitment.*

*Bu çalışma 5-7 Ekim 2017 tarihinde yapılmış olan 2. Uluslararası İktisadi ve İdari Perspektifler Kongresinde sunulmuş, kongre kitabında özet şeklinde yayınlanmıştır.

* Arş. Gör. Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetim Bölümü, ISPARTA.
e-posta:durmusgokkaya@sdu.edu.tr.

** Arş. Gör. Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetim Bölümü, ISPARTA.
e-posta:dilrubaizguden@sdu.edu.tr.

*** Prof. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, ISPARTA.
e-posta:ramazanerdem@sdu.edu.tr.

1. GİRİŞ

Üniversiteler bireylerin eğitim aldığı ve verdiği akademik örgütlenmelerdir. Bireylerin yetiştirilmesi konusunda birtakım görevler üstlenmiş olan akademisyenlerin örgütlerine olan bağlılıkları, üniversitede verilen eğitimi de etkileyecek ve toplumsal açıdan anlam kazanabilecektir. Bu nedendir ki, üniversitede çalışmakta olan akademisyenlerin motivasyonlarının ve örgüte olan bağlılıklarının yüksek olması önemli bir husustur. Bu bağlamda bu çalışma ile akademisyenlerin üniversitede bulunan informal ilişkilerinin düzeyleri ve bunların örgütsel bağlılık türleri üzerindeki etkilerinin ne yönde olduğu inceleme konusu olmuştur.

Bu çalışma, örgütlerde “informal ilişkilerin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyip etkilemediğini, etkiliyor ise ne yönde etkilediğini” ortaya koymayı amaçlamaktadır. Elde edilen sonuçların yöneticiler tarafından çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini iyileştirmede kullanabilecekleri ilişki yöntemlerini ortaya koyması bakımından önemlilik arz etmektedir. Ayrıca bu çalışma farklı meslek grupları ve kurumlarda yapıldığında daha farklı sonuçlar da görülebilir. Bu durumda hem örgüt çalışanları ve yöneticileri açısından önemli bilgiler edinilebilir hem de farklı kurumlar arasında kıyaslama yapılarak informal ilişkilerin örgütsel bağlılığa etkisi açıkça ortaya çıkarılabilir.

2. ÖRGÜTLERDE İNFORMAL İLİŞKİLER

Yönetim ve örgüt alanında çalışmalar yapan Taylor ve Weber yaptıkları çalışmalarda çalışanların insani yönlerini bir kenara koyarak, üretkenlik ve verimliliği arttırmak üzere daha çok rasyonel, mantıksal yaklaşımlar doğrultusunda ilerlemişlerdir. 1924 yılında yapılmış olan Hawthorne çalışmaları örgütlerde çalışanların insani yönlerinin de etkili olduğunu ortaya koyarak, örgütsel davranış alanında yapılmış temel çalışma olarak literatürde yerini almıştır (Robbins ve Judge, 1993). Hawthorne çalışmalarıyla birlikte örgütlerdeki rasyonel davranış varsayımları azaltılarak (Mayo, 1949; Akt. Waldstrom, 2001: 7), insan unsurunun önemi ortaya konmuştur. Hawthorne çalışmalarını yürüten Elton Mayo 1945 yılında yazmış olduğu “The Social Problems of Industrial Civilization” adlı kitabında çalışanların sosyal ilişkilerinin iş tatmini ve üretkenlik üzerinde etkili olan önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir (Lopes, 2005: 9).

Örgütler insanlardan oluşan sosyal yapılardır (Durukan, 2003: 284). İnfomalite sosyal yapılarda yer alan bireylerin kişisel, sosyal ihtiyaçlarını ve bir gruba ait olma ihtiyaçlarını karşılayabilmek üzere, buldukları sosyal yapıdaki arkadaşlık ve destek ağlarına katılmaları sonucunda (Paul, 2013: 375), kendiliğinden oluşan, formal yapının bıraktığı boş alanları dolduran bir kavramdır. Örgütlerde informal ilişkiler, çalışanların formal yapılar dışında kişilerarası ilişkileri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örgüt içerisinde bulunan çalışanların çeşitliliği informal ilişkiler üzerinde de etkili olmaktadır (Barnard, 1968: 120; Farris, 1979: 41; Waldstrom, 2001: 36, Paul, 2013: 371).

Örgüt çalışanları uzun süre aynı ortamlarda çalıştıkları için insanların görevleri gereği birbirleriyle sıkı ve uzun süreli ilişki kurmalarını sağlayan örgütler informal ilişkilerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İnsanın doğası gereği başka insanlarla iş dışı ilişkiler geliştirme, grup oluşturma, sosyal etkinliklere katılma, sevilme ve takdir edilme gibi ihtiyaçlarını giderme duygusu vardır. Bu bağlamda informal ilişkiler; kişilerin ortak ilgileri, arkadaşlık ilişkileri, sosyal ihtiyaçları ve ortak beklentileri doğrultusunda oluşmaktadır. Bektaş (2014: 107) aynı zamanda örgütlerdeki informal ilişkilerin çalışanların, çeşitli özelliklerinden dolayı (cinsiyet, hemşericilik, cemaat, spor, eğlence, meslek yakınlıkları, siyasi görüşleri, değer yapıları, yaş vb.) ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Buradan hareketle çalışanların sahip olduğu çeşitli özelliklerin örgüt içerisinde oluşabilecek olan informal ilişkilerin de çeşitliliğine yol açabileceği söylenilebilir. Bu sayede örgüt içerisinde çok çeşitli informal ilişkiler (cemaat ilişkileri; hemşericilik; aynı takımı tutanların, hemcinslerin, aynı siyasi görüşe sahip olanların vb. geliştirdiği ilişkiler) kurulabilecektir.

Herzberg’in Çift Faktör Teorisi’ndeki sosyal ihtiyaçlar, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan ait olma ve sevgi ihtiyacı da göstermektedir ki çalışanların birer sosyal yapı olan örgütlerde bu tür ihtiyaçları karşılanarak örgütsel amaç ve hedefler doğrultusunda motive edilebileceklerdir (Lopes, 2005: 10-11). Buradan da anlaşılmaktadır ki, çalışanlar sosyal ihtiyaçlara sahiptir ve bunların karşılanması gerekmektedir. Çalışanlar bu sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek için örgütlerde informal ilişkiler geliştirmektedirler. İnfomal ilişkiler, anlaşılacağı üzere, çalışanların örgüte olan tutumlarını ve örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda motive olmaları konusunda önemli bir aktör olarak görülebilmektedir.

Örgütlerde informalite kavramı toplu şekilde aynı ortamlarda bulunmanın bir sonucu olarak ortaya çıkan, insanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere diğer insanlarla iletişime geçmesi ve bazılarıyla daha yakın ilişkiler kurması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Barnard, 1968: 114-119; Yılmaz, 2007: 33; Koçel, 2015: 597). Örgüt içerisinde oluşan bu tür ilişkiler içgüdüsel olarak, psikolojik ihtiyaçlardan ya da sosyal koşullardan ötürü, basit ve geçici nedenlerden ortaya çıkabileceği gibi, belirli amaç ve hedefler çerçevesinde, ilişkide bulunanların ortak davranışlar sergilemesine yol açan nedenlerden de ortaya çıkabilmektedir (Barnard, 1968: 114-119; Koçel, 2015: 597).

Örgütlerde çalışanlar arasında kurulan arkadaşlık ilişkileri informal ilişkilere verilebilecek en güzel örneklerdendir. Adams ve Bleszner (1994: 163) yapmış oldukları çalışmada arkadaşlığı diğer tüm ilişkilerden farklı olarak gönüllü olarak ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Örgütlerde arkadaşlık ilişkilerinin başlaması ya da bitmesi formal yapılanmalardan bağımsız bir şekilde meydana gelmektedir. Örgütlerde oluşan bu tür arkadaşlık ilişkileri çalışanların performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılıkları, örgütten ayrılma ya da örgütte kalma kararları vb. üzerinde etkili olmaktadır (Lopes, 2005: 14-39).

Örgütlerde bulunan formal ve informal ilişkiler düşünülenin aksine birbirinin karşısı ve daima birbirini olumsuz etkileyen unsurlar değildir. Formal ve informal ilişkiler birbirini tamamlayan hatta iç içe geçmiş kavramlardır. İnfomal ilişkilerin meydana gelebilmesi için formal ilişkilere, formal ilişkilerin meydana gelebilmesi içinse informal ilişkilere ihtiyaç duyulmaktadır. Waldstrom (2001: 24) ve Lopes (2005:30)'un çalışmalarında da belirtildiği üzere; formal ilişkilerin anlaşılabilmesi ve doğru bir şekilde yönetilebilmesi için örgütte bulunan informal ilişkilerin de bilinmesi gerekmektedir. Çünkü örgütteki formal ve informal ilişkiler birbirlerinin daha kolay anlaşılmasını ve yorumlanmasını sağlamaktadır.

Formal ve informal ilişkilerde bazı fark ve benzerlikler mevcuttur. Formal ilişkiler genellikle daha katı, belirli kurallar çerçevesinde gelişirken; informal ilişkiler ise daha esnek ve belirli kurallara bağlı olmadan kendiliğinden oluşmaktadır (Krackhardt ve Hanson, 1993; Song vd., 2015: 918). Örgüt içerisinde oluşan informal ilişkiler sayesinde işler formal sınırlamalardan çıkarak daha hızlı bir şekilde yürüyebilmektedir. Bunun nedeni, örgüt içerisindeki bölümler ve bireyler arasındaki formal yapının dışında oluşmuş olan informal ilişkiler sayesinde kişilerarası ilişkilerin güçlenmesi ve iş süreçlerinin de bu sayede hızlanmasıdır (Krackhardt ve Hanson, 1993; Subramanian, 2006: 2-3). Bunun yanı sıra, formal yapılarda oluşan boşluklar, formal iletişim kanallarının çok katı bir biçimde tanımlanmış olması, örgüt içerisinde bilgi paylaşımı konusunda isteksizliğin olması, çalışanların işlerinden arta kalan boş vakitlerinin fazla olması vb. durumlar örgütlerde informal ilişkilerin gelişmesinin yolunu açmaktadır (Barnard, 1968: 116-122; Newstrom vd., 1974: 12; Farris, 1979: 4).

Bazı durumlarda informal ilişkiler formal ilişkileri etkileyebilmektedir. İnfomal ilişkilerdeki gücü elinde bulunduran kişiler formal yapıda gücü elinde bulunduran kişilerden farklı olabilmektedir. Bunun bir sonucu olarak da çalışanların formal ve informal ilişkiler içerisindeki sadakatleri konusunda çelişkili durumlar oluşabilmektedir. Bu tarzda durumlar örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması konusunda sıkıntılar doğurabileceği gibi, çalışanların da örgüte olan tutumlarını olumlu ya da olumsuz biçimlerde etkileyebilecektir. Bu nedendir ki örgütlerde bulunan informal ilişkiler yöneticiler tarafından farkında olunarak, belirli bir seviyede kontrol altında tutulmalıdır (Krackhardt ve Hanson, 1993; Waldstrom, 2001: 31).

Örgütlerde gelişen informal ilişkiler, çalışanların bireyselliklerinin bir kısmını feda ederek, kurdukları bu informal ilişkilerin getirdiği normlara uyum sağlamaları sonucunu doğurabilmektedir (Paul, 2013: 375). Örgüt içerisinde kurulan informal ilişkiler çalışanları bilgi, duygu ve davranış yönlerinden etkileyerek (Barnard, 1968: 114), çalışanların örgüte karşı olan tutumları konusunda da etkili olabilmektedir. Bu durum örgüt açısından olumlu ve olumsuz etkilere yol açabilecektir. Yılmaz (2007: 33-34)'ın çalışmasında da belirttiği üzere; örgütlerde oluşan bu informal ilişkiler farkında olunmadan örgütsel amaçlara hizmet edebilmektedir. Örgüt içerisinde oluşabilecek motivasyon düşüşleri, ayrılma istekleri vb. durumların üstesinden gelmede informal ilişkiler, birlik ve beraberlik sağlayarak, yardımcı olabilmektedir.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, yönetim ve organizasyon alanında uzun yıllardır çalışılan ve literatürde önemli yere sahip bir kavramdır (Mowday vd., 1979: 224; Bateman ve Strasser, 1984: 95; Allen ve Meyer, 1996: 252). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda tutum ve davranışlarda bulunarak, örgütte kalmayı sürdürmelerini ifade etmektedir (Reichers, 1985: 468; Allen ve Meyer, 1996: 252). Örgütsel bağlılık ile çalışanların örgüt kimliği ile özdeşleşerek, kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmesi durumu anlatılmaktadır (Porter vd., 1974: 3). Bir başka tanıma göre ise, örgütsel bağlılık örgüte karşı duyulan ilgi durumunu göstermektedir (Buchanan, 1974). Örgüt amaç ve değerlerini kabul ederek, bunlara karşı güçlü bir inanç içinde olmak; örgüt için çalışmada istekli olmak ve örgüt üyeliğinin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak örgütsel bağlılığın önemli özellikleri arasında yer almaktadır (Porter vd., 1974: 3; Mowday vd., 1979: 226).

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili pek çok çalışmaya sahip olan Meyer ve Allen'in bunun yanı sıra Porter, Steers ve Mowday örgütsel bağlılık kavramının bu denli önemli olmasının altında çalışanların ayrılma niyetleri ve fiili olarak ayrılma davranışlarıyla yakın ilişki içerisinde olmasına bağlamaktadır (Porter vd., 1974: 3; Mowday vd., 1982; Allen ve Meyer, 1996: 252). Ayrıca yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın iş tatmini, performans, işte devamsızlık vb. pek çok konu üzerinde de etkili olduğu belirtilmiştir (Porter vd., 1974: 3; Bateman ve Strasser, 1984; Mottaz, 1989: 143).

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın çalışanların örgütten ayrılma istekliliğini azaltan örgütle çalışan arasındaki psikolojik bir bağ olduğunu belirtmektedir (Porter vd., 1974: 4; Meyer ve Allen, 1990: 710; Meyer ve Allen, 1991: 61; Allen ve Meyer, 1996: 252). Örgütsel bağlılık kavramı çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik bağ şeklinde ele alınabileceği gibi çalışanların örgüte karşı sergiledikleri davranışlar, örgüte olan tutumları vb. şekillerde de görülebilmektedir (Mowday vd., 1979: 225; Bateman ve Strasser, 1984: 95).

Örgütsel bağlılık kavramına çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik bağ yaklaşımıyla bakıldığında, örgütsel bağlılığın üç türü olduğu görülmektedir. Bunlardan duygusal bağlılık; çalışanların duygusal olarak örgütlerine bir bağlılık hissetmesi, örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesi ve bunun sonucunda kendi arzularıyla örgütte kalma durumunu ortaya koymalarıdır (Guatam vd., 2005: 304; Huselid ve Day, 1991: 381; Meyer ve Allen, 1991: 61; Allen ve Meyer, 1996: 253). Bir diğer örgütsel bağlılık türü olan devamlılık bağlılığı ise, çalışanların örgütten ayrılmanın getireceği masraflara katlanmasıyla ilgilidir. Bu konumda çalışan örgütte kalır, çünkü bunu yapmak zorunda olduğunu düşünmektedir. Burada esas olan örgütte kalma ihtiyacıdır. Son olarak normatif bağlılık ise, çalışanların kendilerini örgüte karşı sorumlu hissederek örgütte kalmasını anlatmaktadır. Burada ise çalışanların örgüte karşı yüksek bir sadakat duygusu geliştirerek, örgütte kalmayı doğru bulmaları durumu söz konusudur (Meyer ve Allen, 1991: 61; Allen ve Meyer, 1996: 253; Yalçın ve İplik, 2005:398).

Örgütsel bağlılığın belirtilen sınıflamasının yanı sıra; tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak da ikili bir ayrıma gidilebilmektedir (Mowday vd., 1982). Tutumsal bağlılık; çalışanın kendisini örgütsel hedeflerle özdeşleştirerek bu doğrultuda çalışması durumunu ifade etmektedir (Reichers, 1985: 468; Meyer ve Allen, 1991: 62). Tutumsal bağlılıkta çalışan kendini örgütle bütünleştirmektedir (Porter vd., 1974). Bu bağlılık tutumunda, çalışanların performansları artmakta, işe devamsızlık oranları ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Mottaz, 1989: 144; Guatam vd., 2005: 304-305). Davranışsal bağlılık ise; çalışanların örgütte bulunma süreçleri ve bu durumla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir durumdur (Meyer ve Allen, 1991: 62). Bu bağlılık tutumunda, çalışanlar bazı etkenlerin sonucu olarak davranışlarda bulunurlar ve bu davranışlarını gelecekte de sürdürerek bu davranışlar yoluyla örgüte bağlanmaktadır (Mottaz, 1989: 144; Meyer ve Allen, 1991: 62; Boylu vd., 2007: 57). Bahsi geçen tutumsal ve davranışsal bağlılık türleri birbirlerine geçiş sağlayabilmekte ve birbirlerine dönüşebilmektedir. Tutumsal bağlılıklar davranışsal bağlılığa, davranışsal bağlılıklar da tutumsal bağlılığa yol açabilmektedir (Mowday, 1982: 47; Reichers, 1985:468; Mottaz, 1989: 144).

Daha öncede belirtildiği üzere, örgütsel bağlılığın çalışanların performansı, iş tatmini, işe devamsızlık ve işten ayrılma durumları gibi önemli konular üzerinde büyük etkileri vardır. Bu nedendir ki geçmişten günümüze pek çok çalışmaya konu olmuştur. Örgütlerdeki informal ilişkiler çalışanların örgüte bağlanmalarını ya da örgütten uzaklaşmalarını sağlayabilmektedir. Örgütlerde informal yollarla kurulan arkadaşlık ilişkileri sayesinde çalışma koşulları çok iyi olmasa da çalışanın o kurumda kalmasını sağlayabileceği gibi, çalışanların informal ilişkileri kötüyse, örgütte sosyal ihtiyaçlarını karşılayamıyorsa, çalışanların örgüte olan bağlılıkları azalarak örgütten ayrılmayı tercih edebileceklerdir. Bu çalışma kapsamında ise informal ilişkilerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri akademisyenler üzerinde yapılacak olan bir araştırma bağlamında incelenecektir.

4. GEREÇ ve YÖNTEM

4.1. Amaç

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin çalışma ortamlarındaki informal ilişkilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilediğini incelemektir.

4.2. Önem

İnformal ilişkiler, çalışanların örgüte olan tutumlarını ve örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda motive olmaları konusunda önemli bir aktör olarak görülebilmektedir. Örgüt içerisinde kurulan informal ilişkiler çalışanları bilgi, duygu ve davranış yönlerinden etkileyerek (Barnard, 1968: 114), çalışanların örgüte karşı olan tutumları konusunda da etkili olabilmektedir. Bu durum örgüt açısından hem olumlu hem de olumsuz etkilere yol açabilmektedir. Ayrıca örgütlerdeki informal ilişkiler çalışanların örgüte bağlanmalarını ya da örgütten uzaklaşmalarını sağlayabilmektedir. Örgütlerde informal ilişkilerin bilinmesi örgüt içinde bazı olumsuz durumları erkenden fark etmeyi ve gerekli tedbirlerin alınmasına yardımcı olarak örgüte katkı sağlayabilir.

Çalışma alanı, insanın yetiştirilmesi ve geliştirilmesi olan eğitim kurumlarının etkin ve etkileyici işleyişi için, bu kurumlarda, eğitici, danışman, yol gösterici olarak görev yapanların çoğu, görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya istekli ve gayretli olmalıdırlar. Özellikle üniversite düzeyinde bu işin sorumlusu olan akademisyenlerin örgütlerine ya da kurumlarına olan bağlılık derecelerinin yüksekliği, toplumun hemen hemen her alanına gerek mesleki açıdan, gerekse topluma en yüksek düzeyde nitelikli birey yetiştiren kurumlarda çalışmaları bakımından büyük önem taşımaktadır. Çünkü eğitim örgütlerinin işlerinin insan yetiştirmek olduğu da göz önüne alındığında, bu örgütlerde büyük ölçüde güdülenmiş, motive olmuş ve işleriyle özdeşleşmiş çalışanlara gereksinim vardır. Özellikle akademisyenlerin, örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin yüksekliği, toplumun tüm katmanlarına gerek mesleki, gerekse topluma nitelikli birey yetiştiren kurumlarda çalışmaları bakımından daha da önem taşımaktadır (Boylu vd, 2007: 61) .

Örgütlerde daha önce informal ilişkilerin çalışanların örgüt bağlılık düzenlerini nasıl etkilediğini ortaya koyan bir çalışmanın olması bu araştırmayı daha da önemli hale getirmektedir. Ek olarak bu çalışma farklı meslek grup ve kurumlarda yapıldığında daha farklı sonuçlarda alınarak kuruma oldukça katkıda bulunabilir.

4.3 Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesini “Akademisyenlerin çalıştıkları ortamdaki informal ilişkilerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi var mıdır? ve “ İnformal ilişkiler ve örgütsel bağlılık boyutlarının akademisyenlerinin çeşitli özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?” soruları oluşturmaktadır.

4.4. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Isparta il merkezinde Süleyman Demirel Üniversitesi’nde Fakülte ve Meslek Yüksek Okullardaki çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Çalışmanın yapıldığı üniversite toplam 2133 akademisyen mevcuttur (www.yok.gov.tr). Belirtilen evrenden kolayda örneklem yoluyla sosyal bilimlerden, fen bilimlerden ve sağlık bilimlerinden toplam 232 akademisyene ulaşılmış olup, elde edilen anketler değerlendirmeye alınmıştır.

4.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen Yıldırım (2002) ve Üstüner (2009) tarafından Türkiye’ye uyarlanmış ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapıp 17 ifadeden oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Baysal ve Paksoy, 1999:8) ve Memduhoğlu ve Saylık’ın (2012: 22) geçerlilik ve güvenilirliğini yaparak geliştirmiş oldukları 17 ifadeden oluşan “İnformel İlişkiler Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği “Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı” boyutlarından oluşmaktadır. İnformel ilişkiler ölçeği ise “Kurum İçi ve Kurum Dışı” informal ilişki boyutlarından oluşmaktadır. Analizler ve yorumlamalar bu boyutlar üzerinden yapılmıştır. Veri toplama araçlarında 5’li Likert tipi ölçek kullanılmış olup, ankete cevap verenlerin ifadelerine katılma düzeyi hiç katılmıyorum “1”, az katılıyorum “2”, orta düzeyde katılıyorum “3”, çok katılıyorum “4” ve tamamen katılıyorum “5” puan aralığında ölçeklendirilmiştir.

4.6. Analiz Yöntemi

Anket formları aracılığıyla elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 16.0) programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizinde bu programdan yararlanılmıştır. Ankette 5'li likert yöntemi kullanılmış ve elde edilen puanların aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde hesaplamaları ile analiz edilmiştir. Ayrıca istatistiksel değerlendirmeler bu puan ortalamaları üzerinden yapılmıştır. Ankete cevap verenlerin ifadelerine katılma düzeyi hiç katılmıyorsa "1", tamamen katılıyorsa "5" puan aralığında değerlendirildiğinden dolayı puan ortalamaları 3'e kadar düşük algı, 3 orta nokta ve orta düzeyde algı ve 3 puan ortalamasının üzeri ise yüksek algı olduğunu ifade etmektedir.

Veriler normallik testine tabi tutularak, her bir boyutun basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerleri bulunmuştur (Tablo 4-5). Bunun sonucunda iletişim doyumunu alt boyutları ve örgütsel muhalefet alt boyutlarının test istatistiği değerlerinin -1.96 ile +1.96 aralığında kaldığı görülmüştür. Anlaşılmaktadır ki; boyutlar normal dağılım göstermektedir (Can, 2014: 85). Bu doğrultuda boyutların demografik değişkenlere göre karşılaştırmaları yapılırken parametrik testler kullanılmıştır. Demografik verilerde karşılaştırma yaparken, sadece unvan grupları yeterli sayıyı sağlamadığı için parametrik olmayan test kullanılmıştır. İkili grupların karşılaştırılmasında parametrik testlerden olan 'iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t testi)' ve üç ve üzeri grubun karşılaştırılmasında ise parametrik testlerden olan 'varyans analizi (ANOVA) (F testi)' kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farkın kaynağını tespit etmek üzere 'Turkey's-b testi' kullanılmıştır.

Son olarak bağımsız değişken olarak düşünülen informal ilişkiler ölçeği boyutlarının bağımlı değişken olarak düşünülen örgütsel bağlılık boyutlarını ne kadar etkilediğine dair ortaya atılan problem cümlesini incelemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Değişken seçiminde ise "enter metodu" kullanılmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özellikleri

Çalışmaya katılan akademisyenlerin demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 1'te gösterilmektedir. Buna göre ankete katılan akademisyenlerin %38.2'sinin 30 yaş ve altında, %40.4'ünün 30-39 yaş aralığında ve %21.5'inin 40 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırma katılan akademisyenlerin %55'u erkeklerden oluşurken, %44.1'i kadınlardan oluşmaktadır. Medeni durumlarına göre bakıldığında akademisyenlerin yarısından fazlasının (58.0) evli olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvan dağılımına bakıldığında, %46.3'ü Araştırma Görevlisi, %21.6'sı Yardımcı Doçent, %7.0'si Doçent, %6.6'sı Profesör ve %18.5'ini ise Öğretim Görevlileri oluşmaktadır. Akademisyenlerin gelir durumu incelendiğinde ise, %34.2'sinin gelirinin 4000 TL ve altında, %44.6'sının gelirinin 4001-5000 TL arasında ve %21.3'ünün 5001 TL ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Ankete katılan akademisyenlerin toplam çalışma yılları incelendiğinde, %35.4'ü 4 yıldan az, %26.1'i 5-9 yıl, %14.2'si 10-14 yıl ve %24.3'ü 15 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yıllarına bakıldığında, %59.6'sının 5 yıldan az ve %40.4'ünün 6 yıl ve üzeri olarak Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalıştığı görülmektedir. Son olarak akademisyenlerin %61.6'sı sosyal bilimlerde, %21.2'si fen bilimlerde ve %16.9'unun ise sağlık bilimlerinde çalıştığı görülmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Yaş (Yıl)		
-29	87	38.2
30-39	92	40.4
40+	49	21.5
Cinsiyet		
Erkek	127	55.9
Kadın	43.1	44.1
Medeni Durum		
Evli	127	58.0
Evli Değil	92	42.1
Unvan		
Araştırma Görevlisi	105	46.3
Yardımcı Doçent	49	21.6
Doçent	16	7.0
Profesör	15	6.6
Diğer	42	18.5
Gelir (TL)		
-4000	69	34.2
4001-5000	90	44.6
5001+	43	21.3
Toplam Çalışma Yılı		
-4	80	35.4
5-9	59	26.1
10-14	32	14.2
15+	55	24.3
Kurumdaki Çalışma Yılı		
-5	134	59.6
6+	91	40.4
Fakülte		
Sosyal Bilimler	143	61.9
Fen Bilimler	49	21.2
Sağlık Bilimleri	39	16.9
Toplam	232	100.0

5.2. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Anketinde yer alan ifadelere vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalaması ve standart sapması Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tabloya bakıldığında; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 13, 14, 15, ve 16’ncı ifadelerin 3’ün üzerinde değer aldığı görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin kariyer hayatlarının geriye kalanını bu kurumda geçirmek istedikleri (3.655), bu kuruma duygusal bağ hissettikleri (3.562), çalıştığı kuruma güçlü bir aidiyet hissettikleri (3.563), bu kurumda kendilerini ailenin bir parçası gibi hissettikleri (3.398) ve çalıştıkları kurumdan dışardaki insanlara gururla bahsettikleri (3.062) görülmektedir. Buradan Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin

duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra, akademisyenlerin avantajlarına olsa bile şimdilik kurumlarından ayrılmayı doğru bulmadıkları (3.379), bu kurum sadakatlerin hak ettiğini (3.466) ve akademisyenlerin bu kuruma çok şey borçlu oldukları (3.311) görülmektedir. Normatif Bağlılık Boyutunun sadece 'bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim' ifadesi (2.963) üç puanın altında bir değer almış diğer ifadeler ise üç puanın üstünde puan aldığı görülmektedir. Yine SDÜ akademisyenlerinin normatif bağlılığının yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca devam bağlılığı boyutunda sadece "Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur" ifadesi (3.062) puan almış olup diğer ifadeler üç puanın altında bir değer almıştır. Buradan SDÜ akademisyenlerinin devam bağlılığı düşük olduğu yorumunda bulunabilir.

Örgütsel Bağlılık anketinin ifadeleri arasında 1. sırada olan "Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım." ifadesi (3.655) akademisyenler tarafından katılım düzeyi en yüksek ifade olurken, anketin 8. sırasında yer alan "Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir," ifadesi (2.600) ise akademisyenler tarafından katılım düzeyi en düşük olan ifade olarak görülmektedir.

Tablo 2. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ile İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımları

	No	İfadeler	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	1	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	3.655	1.150
	2	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	3.534	1.143
	3	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	3.562	1.111
	4	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	3.563	1.157
	5	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	3.398	1.264
	6	Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	3.513	1.210
Devam Bağlılığı	7	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	3.062	1.383
	8	Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	2.600	1.313
	9	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	2.757	1.337
	10	Benim için bu kurumdan ayrılmamanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	2.853	1.251
	11	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	2.974	1.299
	12	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	2.833	1.188
Normatif Bağlılık	13	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	3.379	1.266
	14	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3.466	1.213
	15	Bu kurumdan şimdi ayrılmamanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	3.211	1.280
	16	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	3.311	1.176
	17	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	2.963	1.281

5.3. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığına İlişkin Boyutların Psikometrik Özellikleri

Araştırmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği 3 boyut çerçevesinde değerlendirilmiş ve her bir boyutun aldığı değerler Tablo 4'da gösterilmiştir.

Duygusal Bağlılık Boyutu: Bu boyut 6 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ifade akademisyenlerin çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri duygusal durumları ifade etmektedir. Duygusal bağlılık boyutunun aritmetik ortalaması 3.532 ve standart sapması 1.044 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.945 olarak güvenilir bulunmuştur.

Devam Bağlılığı Boyutu: Bu boyut 6 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ifade akademisyenlerin çalıştıkları kurumda devam etme durumları ile ilgili sorulardır. Devam bağlılığı boyutunun aritmetik ortalaması 2.837 ve standart sapması 1.008 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.871 olarak güvenilir bulunmuştur.

Normatif Bağlılık Boyutu: Bu boyut 5 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyuttaki her bir ifade akademisyenlerin çalıştıkları kurumdan ayrılma durumlarında hissettikleri duyguları ölçmektedir. Normatif bağlılık boyutunun aritmetik ortalaması 3.271 ve standart sapması 0.983 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.983 olarak güvenilir bulunmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Psikometrik Özellikleri

Boyutlar	İfade Sayısı	Max/Min	Cronbach Alfa	\bar{X}	SS	Normallik Testi	
						Kurtosis (Basıklık)	Skewness (Çarpıklık)
Duygusal Bağlılık	6	1-5	0.945	3.532	1.044	-0.672	-0.348
Devam Bağlılığı	6	1-5	0.871	2.837	1.008	-0.607	0.279
Normatif Bağlılık	5	1-5	0.851	3.271	0.983	-0.700	-0.127

5.4. Akademisyenlerin İnfomal İlişki Düzeylerine Göre Bulgular

Araştırmaya katılan Akademisyenlerin İnfomal İlişkiler Anketinde yer alan ifadelere vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalaması ve standart sapması Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tabloya bakıldığında; İnfomal ilişkiler anketinin ifadeleri arasında 4. sırada görülen “Mesai arkadaşları arasında samimi ve sıcak ilişkiler mevcuttur,” ifadesi (3.333) akademisyenler tarafından katılım düzeyi en yüksek ifade olurken, anketin 10. sırasında yer alan “Çalışanlar birbirlerine sarılarak selamlaşırlar,” ifadesi (2.299) ise akademisyenler tarafından katılım düzeyi en düşük olan ifade olarak görülmektedir.

Tabloya bakıldığında; 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 12 ve 14’üncü ifadelerin 3’ün üzerinde diğer ifadelerin ise 3’ün altında değer aldığı görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin çalışma ortamlarındaki çalışanlar arasındaki arkadaşlık bağı güçlü (3.200), çalışanlar birim içerisinde ailenin bir üyesi gibi görülüyor (3.266), Mesai arkadaşlar arasında samimi ve sıcak ilişkiler mevcut (3.333), çalışanların kişisel hak ve çıkarlarına duyarlılık gösterildiği (3.147), Akademisyenlerin bazı etkinliklerde (sohbetler, halı saha maçları, altın/para günleri vb) bir araya geldikleri (3.011) ve Akademisyenlerin özel günlerine (nişan, düğün, taziye, hasta ziyareti vs) (3.266) katılmaya özen gösterildiği görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere akademisyenlerin kurum içi infomal ilişkileri kurum dışı infomal ilişkilerine göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Akademisyenlerin İnfomal İlişki Düzeyleri ile İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımları

	No	İfadeler	\bar{X}	SS
Kurum İçi	1	Çalışanlar arasındaki arkadaşlık bağı güçlüdür.	3.200	1.204
	2	Yöneticiler çalışanların arkadaşlıklarını desteklerler.	3.266	1.223
	3	Çalışanlar, ailenin birer üyesi gibi görülür.	3.142	1.294
	4	Mesai arkadaşları arasında samimi ve sıcak ilişkiler mevcuttur.	3.333	1.251
	5	Çalışanların kişisel/özel sorunlarıyla ilgilenilir.	2.972	1.264
	6	Yöneticiler çalışanlar tarafından aile büyüğü gibi görülür.	3.021	1.291
	7	Çalışanların kişisel hak ve çıkarlarına duyarlılık gösterilir.	3.147	1.237
	8	Çalışanların yaptıkları hatalar ikili ilişkilerle ve görüşmelerle giderilmeye çalışılır.	3.168	1.250
	9	Yöneticiler ve çalışanlar birbirleriyle şakalaşırlar.	3.000	1.209
	10	Çalışanlar birbirlerine sarılarak selamlaşırlar.	2.299	1.189
Kurum Dışı	11	Çalışanlar bayramlarda birbirlerini ziyaret ederler.	2.390	1.111
	12	Çalışanlar bazı etkinliklerde (sohbetler, halı saha maçları, altın/para günleri vb) bir araya gelirler.	3.011	1.222
	13	Çalışanlar okul dışında birlikte vakit geçirirler.	2.874	1.170
	14	Çalışanların özel günlerine (nişan, düğün, taziye, hasta ziyareti vs) katılmaya özen gösterilir.	3.266	1.175
	15	Çalışanlar genelde ailece görüşürler.	2.488	1.040
	16	Çalışanlar birbirlerine ev ziyaretleri düzenlerler.	2.570	1.091
	17	Çalışanlar birbirlerini yemeğe davet ederler.	2.864	1.189

5.5. Akademisyenlerin İnfomal İlişkiler Boyutların Psikometrik Özellikleri

Araştırmada akademisyenlerin infomal ilişkiler davranışları 2 boyut çerçevesinde değerlendirilmiş ve her bir boyutun aldığı değerler Tablo 4’de gösterilmiştir.

Kurum İçi Boyutu: Toplamda 10 ifadeden oluşan bu boyut, akademisyenlerin çalıştıkları bölümlerde çalışma ortamının nasıl olduğu ve çalışma arkadaşlarla aralarındaki ilişki düzeylerini ifade etmektedir. Kurum içi boyutunun aritmetik ortalaması 3.032 ve standart sapması 1.038 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.952 puan olarak güvenilir bulunmuştur. Kurum içi boyutunun ortalamasının 3 puanın üstünde olması akademisyenlerin çalışma ortamlarındaki infomal ilişkilerin yüksek olduğu anlamına gelebilir.

Kurum Dışı Boyutu: Bu boyut 7 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyuttaki her bir ifade, akademisyenlerin çalışma hayatları dışındaki sosyal hayatlarında çalışma arkadaşlarıyla birlikteliklerini ve ilişki düzeylerini ifade etmektedir. Kurum dışı boyutunun aritmetik ortalaması 2.765 ve standart sapması 0.950 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.925 olarak güvenilir bulunmuştur. Kurum dışı boyutu ortalamasının 3 puan altında bir değer alması akademisyenlerin infomal ilişkilerinin çalışma ortamları dışındaki ilişkilerinin düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 5. İnfomal İlişkiler Boyutlarının Psikometrik Özellikleri

Boyutlar	İfade Sayısı	Max/Min	Cronbach Alfa	\bar{X}	SS	Normallik Testi	
						Kurtosis (Basıklık)	Skewness (Çarpıklık)
Kurum İçi	10	1-5	0.952	3.032	1.038	-0.922	-0.190
Kurum Dışı	7	1-5	0.925	2.765	0.950	-0.848	0.097

5.6. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Örgütsel bağlılık boyutlarının aldığı puanların demografik değişkenlere göre karşılaştırmasına ilişkin bilgiler sırasıyla aşağıdaki Tablo 6, Tablo 7, ve Tablo 8, gösterilmektedir.

Tablo 6’da görüleceği üzere örgütsel bağlılık anketinin duygusal bağlılık boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır. Duygusal bağlılık boyutunun puanları akademisyenlerin cinsiyetlerine ($t=-0.176$, $p=0.861$), medeni durumlarına ($t=-0.953$, $p=0.342$), unvanlarına ($\chi^2=2.829$, $p=0.587$), gelirlerine ($F=1.057$, $p=0.350$), toplam çalışma yıllarına ($F=2.031$, $P=0.111$) ve kurumdaki çalışma yıllarına ($t=0.461$, $p=0.646$) göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Duygusal bağlılık boyutunun akademisyenlerin yaş durumlarına göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($F=3.860$, $p=0.022$). Yapılan ileri analizlerde (Tukey testi) farkın, yaşı 29 ve altında olanlarla yaşı 30-39 arasındaki olan akademisyenler arasında olduğu anlaşılmıştır. Buradan yaşı 29 ve altında olan akademisyenlerin yaşı 30-39 arasında olanlara göre puanı daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradan hareketle yaşı 29 ve altında olan akademisyenleri çalıştıkları üniversiteye duygusal olarak daha bağlı olduğu sonucuna varılabilir. Yani genç akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Duygusal Bağlılık Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
-29	86	3.728	0.972	F=3.860 p=0.022
30-39	91	3.322	1.103	
41+	48	3.663	0.948	
Cinsiyet				
Erkek	124	3.533	0.993	t=-0.176 p=0.861
Kadın	100	3.558	1.108	
Medeni Durum				
Evli	125	3.496	1.035	t=-0.953 p=0.342
Evli Değil	91	3.631	1.033	
Unvan				
Araştırma Görevlisi	103	3.572	1.045	$\chi^2=2.829$ p=0.587
Yardımcı Doçent	49	3.343	1.034	
Doçent	16	3.656	1.058	
Profesör	14	3.678	0.843	
Diğer	42	3.638	1.101	
Gelir (TL)				
-4000	69	3.632	1.018	F=1.057 p=0.350
4001-500	88	3.700	0.963	
5001+	42	3.428	1.042	
Toplam Çalışma Yılı				
-4	79	3.746	0.971	F=2.031 p=0.111
5-9	58	3.459	1.124	
10-14	32	3.542	1.160	
15+	54	3.524	0.950	
Kurumdaki Çalışma Yılı				
-5	133	3.578	1.021	t=0.461 p=0.646
6+	89	3.552	1.076	

Tablo 7’de devam bağlılığı boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır. Devam bağlılığı boyutunun puanları akademisyenlerin yaşlarına (F=1.062, p=0.348), cinsiyetlerine (t=-0.879, p=0.381), medeni durumlarına (t=-1.427, p=0.155), unvan durumlarına (x²=4.604, p=0.330), toplam çalışma yıllarına (F=2.209, p=0.088) ve kurumdaki çalışma yıllarına (F=1.610, p=0.109) göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Devam bağlılığı boyutunun akademisyenlerin gelir durumlarına göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (F=3.149, p=0.045). Yapılan ileri analizlerde (Tukey testi) ya da ikili karşılaştırmalarla farkın geliri 4001-5000 TL aralığında olanların diğer gruplara göre puanın yüksek olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte geliri 4001-5000 TL arasında yani orta düzeyde olan akademisyenlerin çalıştıkları üniversiteye devam bağlılık düzeylerinin diğer gelir gruplarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Yani, geliri orta düzeyde olan akademisyenler çalıştıkları üniversiteye devam bağlılığı olarak daha bağlı olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 7. Devam Bağlılığı Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
-29	85	2.978	1.029	F=1.062 p=0.348
30-39	90	2.781	1.017	
41+	47	2.766	0.944	
Cinsiyet				
Erkek	122	2.804	0.932	t=-0.879 p=0.381
Kadın	99	2.924	1.090	
Medeni Durum				
Evli	122	2.725	1.004	t=-1.427 p=0.155
Evli Değil	91	2.921	0.971	
Unvan				
Araştırma Görevlisi	102	3.013	1.066	X ² =4.604 p=0.330
Yardımcı Doçent	48	2.708	0.934	
Doçent	16	2.645	1.091	
Profesör	14	2.690	0.703	
Diğer	41	2.735	0.958	
Gelir (TL)				
-4000	68	2.720	0.858	F=3.149 p=0.045
4001-5000	87	3.069	1.122	
5001+	42	2.698	0.898	
Toplam Çalışma Yılı				
-4	78	3.087	1.025	F=2.209 p=0.088
5-9	57	2.745	1.115	
10-14	32	2.671	0.881	
15+	54	2.743	1.009	
Kurumdaki Çalışma Yılı				
-5	131	2.949	1.074	t=1.610 p=0.109
6+	89	2.726	0.896	

Örgütsel bağlılık anketinin normatif bağlılık boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 8’de gösterilmektedir. Normatif bağlılık boyutunun puanları akademisyenlerin cinsiyetlerine (t=-

1.164, $p=0.246$), medeni durumlarına ($t=-1.293$, $p=0.197$), unvanlarına ($\chi^2=2.689$, $p=0.611$), gelirlerine ($F=2.758$, $p=0.066$), ve kurumdaki çalışma yıllarına ($t=0.890$, $p=0.375$) göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Normatif bağlılık boyutunun puanları akademisyenlerin yaşlarına göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($F=4.894$, $p=0.008$). Yapılan analizlerde farkın, 30-39 yaş aralığında olan akademisyenlerin diğer yaş gruplarına göre puanının düşük olmasından kaynaklı olduğu görülmüştür. Bu durumda 30-39 yaş aralığında olan akademisyenlerin diğer yaş gruplarındaki akademisyenlere göre çalıştıkları üniversiteye normatif bağlılıkları daha düşük olduğu söylenebilir.

Son olarak normatif bağlılık boyutunun puanları akademisyenlerin toplam çalışma yıllarına göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($F= 5.532$, $p=0.001$). Yapılan analizlerde farkın, 4 yıl ve daha az süreyle çalışanların 5-9 yıl aralığında süreyle çalışanlara göre puanının yüksek olmasından kaynaklı olduğu görülmüştür. Yani, toplam çalışma yılı 4 ve daha az yıl olan akademisyenlerin normatif bağlılıkları 5-9 yıl aralığında toplam çalışma yılına sahip olan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 8. Normatif Bağlılık Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
-29	86	3.488	0.920	F=4.894 p=0.008
30-39	90	3.053	1.027	
41+	48	3.391	0.867	
Cinsiyet				
Erkek	125	3.228	0.887	t=-1.164
Kadın	98	3.153	1.072	p=0.246
Medeni Durum				
Evli	123	3.208	0.955	t=-1.293
Evli Değil	92	3.378	0.952	p=0.197
Unvan				
Araştırma Görevlisi	104	3.321	0.995	$\chi^2=2.689$ p=0.611
Yardımcı Doçent	49	3.089	0.989	
Doçent	15	3.200	1.175	
Profesör	15	3.413	0.661	
Diğer	40	3.420	0.941	
Gelir (TL)				
-4000	68	3.252	0.831	F=2.758 p=0.066
4001-500	88	3.472	0.940	
5001+	43	3.079	1.078	
Toplam Çalışma Yılı				
-4	80	3.555	0.918	F=5.532 p=0.001
5-9	57	3.094	1.043	
10-14	31	2.800	1.015	
15+	55	3.265	0.902	
Kurumdaki Çalışma Yılı				
-5	133	3.309	1.020	t=0.890
6+	89	3.188	0.949	p=0.375

5.7. İnfomal İlişkiler Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

İnfomal ilişkiler boyutlarının aldığı puanların demografik değişkenlere göre karşılaştırmasına ilişkin bilgiler sırasıyla aşağıdaki Tablo 9 ve Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 9'da infomal ilişkiler anketinin kurum içi boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır. Kurum içi boyutunun puanları akademisyenlerin cinsiyetlerine ($t=-1.270$, $p=0.205$), unvanlarına ($\chi^2=8.162$, $p=0.086$) ve gelirlerine ($F=1.098$, $p=0.335$) göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Akademisyenlerden alınan puanlar yaşlarına göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($F=8.217$, $p=0.000$). Yapılan analizlerde farkın, 29 yaş ve altında olan akademisyenlerin 30-39 yaş aralığında olan akademisyenlere göre puanının yüksek olmasından kaynaklı olduğu görülmüştür. Bu durumda 29 yaş ve altında olan akademisyenlerin 30-39 yaş aralığında olan akademisyenlere çalıştıkları bölümlerde kurum içi infomal ilişki düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kurum içi infomal ilişkiler boyutunun puanları akademisyenlerin medeni durumlarına göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($t=-2.579$, $p=0.011$). Yapılan analizlerde farkın, evli olmayanların evli olanlara göre puanının yüksek olmasından kaynaklı olduğu görülmüştür. Bu durumda evli olmayan akademisyenlerin evli olan göre çalıştıkları bölümlerde kurum içi infomal ilişkilerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir. Yani, evli olmayan ya da bekar olan akademisyenlerin kurum içi infomal ilişkilerinin yüksek olması normal olarak karşılanabilir.

Kurum içi infomal ilişkiler boyutunun puanları akademisyenlerin toplam çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($F=6.957$, $p=0.000$). Turkey's-b testi sonucuna göre farkın, 4 yıl ve daha az süreyle çalışan akademisyenlerin üniversitede diğer çalışma süreleri gruplarına göre puanının yüksek olmasından kaynaklı olduğu görülmüştür. Yani, toplam çalışma yılı 4 yıl ve daha az olan akademisyenlerin kurum içi infomal ilişkiler davranışı sergileme eğilimlerinin diğer çalışma süreleri gruplarına sahip olan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Son olarak, akademisyenlerden alınan puanlara göre kurumdaki çalışma yıllarına göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=2.284$, $p=0.023$). Yapılan ikili karşılaştırma sonucuna göre farkın, kurumdaki çalışma yılı 5 yıl ve daha az olan hastane çalışanlarının, kurumdaki çalışma yılı 6 yıl ve daha fazla olan akademisyenlere göre puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumda kurumdaki çalışma yılı 5 yıl ve daha az olan akademisyenlerin, kurumdaki çalışma yılı 6 yıl ve daha fazla olan akademisyenlere göre daha fazla kurum içi infomal ilişkiler içinde olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Kurum İçi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
-29	84	3.347	0.994	F=8.217 p=0.000
30-39	88	2.723	1.077	
41+	48	3.060	0.901	
Cinsiyet				
Erkek	123	2.975	1.033	t=-1.270 p=0.205
Kadın	96	1.016	1.016	
Medeni Durum				
Evli	122	2.907	1.024	t=-2.579 p=0.011
Evli Değil	90	3.272	1.010	
Unvan				
Araştırma Görevlisi	100	3.263	0.995	X ² =8.162 p=0.086
Yardımcı Doçent	48	3.089	0.989	
Doçent	15	3.200	1.175	
Profesör	15	3.413	0.661	
Diğer	41	3.420	0.941	
Gelir (TL)				
-4000	66	3.124	1.030	F=1.098 p=0.335
4001-500	87	3.087	1.001	
5001+	43	2.846	1.020	
Toplam Çalışma Yılı				
-4	78	3.402	0.993	F=6.957 p=0.000
5-9	54	2.896	1.019	
10-14	32	2.506	1.046	
15+	54	2.935	0.980	
Kurumdaki Çalışma Yılı				
-5	129	3.162	1.031	t=2.284 p=0.023
6+	88	2.835	1.046	

Kurum dışı informal ilişkiler boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 10'da gösterilmektedir. Kurum dışı informal ilişkiler boyutunun puanları akademisyenlerin unvanlarına ($\chi^2=5.269$, $p=0.261$), gelirlerine ($F=0.994$, $p=0.372$) ve kurumdaki çalışma yıllarına ($t=1.144$, $p=0.150$) göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Kurum dışı informal ilişkiler boyutunun puanları akademisyenlerin yaşlarına göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($F=6.289$, $p=0.002$). Yapılan analizlerde farkın, 29 yaş ve altında olan akademisyenlerin 30-39 yaş aralığında olan akademisyenlere göre puanının yüksek olmasından kaynaklı olduğu görülmüştür. Bu durumda 29 yaş ve altında olan akademisyenlerin 30-39 yaş aralığında olan akademisyenlere göre kurum dışı informal ilişkilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Yani genç akademisyenler kurum dışında daha fazla birlikte zaman geçiriyorlar sonucuna varılabilir.

Akademisyenlerden alınan puanlar cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=-2.376$, $p=0.018$). Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre puanlarının yüksek

olduğu görülmüştür. Bu nedenle kadın akademisyenler erkek akademisyenlere göre daha fazla kurum dışı informal ilişkilerde bulunduğu söylenebilir.

Bunun yanı sıra kurum dışı informal ilişkiler boyutunun puanlarının akademisyenlerin medeni durumlarına göre karşılaştırması yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=-2.362$, $p=0.019$). Buradan hareketle evli olmayan akademisyenlerin evli olan akademisyenlere göre kurum dışı informal ilişkilerinin düzeylerinin daha fazla olduğu söylenebilir ve bu durumda normal olarak yorumlanabilir.

Kurum dışı informal ilişkiler boyutunun puanları akademisyenlerin toplam çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($F=3.079$, $p=0.028$). Turkey's-b testi sonucuna göre farkın, 4 yıl ve daha az süreyle çalışan akademisyenlerin üniversitede diğer süre gruplarına göre puanının yüksek olmasından kaynaklı olduğu görülmüştür. Yani, toplam çalışma yılı 4 yıl ve daha az olan akademisyenlerin kurum dışı informal ilişki içinde bulunma durumları toplam 5 yıl ve daha fazla çalışma yılına sahip olan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Kurum Dışı Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
-29	82	3.038	0.942	F=6.289 p=0.002
30-39	91	2.536	0.968	
41+	48	2.744	0.829	
Cinsiyet				
Erkek	124	2.644	0.910	t=-2.376
Kadın	95	2.948	0.979	p=0.018
Medeni Durum				
Evli	123	2.658	0.915	t=-2.362
Evli Değil	89	2.969	0.986	p=0.019
Unvan				
Araştırma Görevlisi	100	2.930	0.956	X ² =5.269 p=0.261
Yardımcı Doçent	47	2.632	0.922	
Doçent	15	2.809	0.956	
Profesör	15	2.581	0.727	
Diğer	42	2.680	0.995	
Gelir (TL)				
-4000	67	2.893	0.938	F=0.994 p=0.372
4001-500	87	2.755	0.964	
5001+	42	2.639	0.871	
Toplam Çalışma Yılı				
-4	76	3.032	0.921	F=3.079 p=0.028
5-9	57	2.656	0.998	
10-14	31	2.562	0.940	
15+	54	2.650	0.873	
Kurumdaki Çalışma Yılı				
-5	127	2.844	0.947	t=1.444
6+	90	2.657	0.936	p=0.150

5.8. İnfomal İlişkilerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin Analizi

Bu başlık altında çalışmadaki asıl merak edilen konu olan infomal ilişkiler boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine dair elde edilen bulgular ortaya konulacaktır.

5.8.1. İnfomal İlişki Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisinin Analizi

İnfomal ilişkiler boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarından “duygusal bağlılık” boyutu üzerine etkisinin regresyon analizi sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Regresyon analizi sonucunda duygusal bağlılık değişkenindeki değişimin %34’ü ($R^2=0.340$) bağımsız değişkenler (kurum içi ve kurum dışı) tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca modelin açıklayıcı gücünün anlamlılığı açısından bir problem olmadığı görülmüştür ($F=54.419$, $p=0.000$).

Yapılan regresyon analizi sonucunda bağımsız değişkenlerden kurum içi ($\beta=0.465$, $t=5.184$, $p=0.000$) ve kurum dışı ($\beta=0.142$, $t=1.584$, $p=0.115$) boyutlarının duygusal bağlılık boyutu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu ve kurum içi boyutunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Buradan hareketle akademisyenlerin kurum içi infomal ilişkileri duygusal bağlılıklarına olumlu bir etki yaptığı görülmektedir.

Tablo 11. İnfomal İlişki Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisinin Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	F	p	β	t	p
Kurum İçi	Duygusal Bağlılık	0.583	0.340	54.419	0.000	0.465	5.184	0.000
Kurum Dışı						0.142	1.584	0.115

5.8.2. İnfomal İlişki Boyutlarının Devam Bağlılığı Üzerine Etkisinin Analizi

İnfomal ilişkiler boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarından “devam bağlılığı” boyutu üzerine etkisinin regresyon analizi sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Regresyon analizi sonucunda devam bağlılığı değişkenindeki değişimin %2.2’si ($R^2=0.022$) bağımsız değişkenler (kurum içi ve kurum dışı) tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca modelin açıklayıcı gücünün anlamlılığı açısından anlamlı olmadığı görülmüştür ($F=2.302$, $p=0.103$).

Bağımsız değişkenlerden kurum içi ($\beta=0.186$, $t=1.680$, $p=0.094$) ve kurum dışı ($\beta=0.055$, $t=0.496$, $p=0.621$) ve boyutlarının devam bağlılığı boyutu üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ancak istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.

Tablo 12. İnfomal İlişki Boyutlarının Devam Bağlılığı Üzerine Etkisinin Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	F	p	β	t	p
Kurum İçi	Devam Bağlılığı	0.147	0.022	2.302	0.103	0.186	1.680	0.094
Kurum Dışı						0.055	0.496	0.621

2.7.2. İnfomal İlişki Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerine Etkisinin Analizi

İnfomal ilişkiler boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarından “normatif bağlılık” boyutu üzerine etkisinin regresyon analizi sonuçları Tablo 13’de gösterilmiştir.

Regresyon analizi sonucunda normatif bağlılık değişkenindeki değişimin %31.3’ü ($R^2=0.313$) bağımsız değişkenler (kurum içi ve kurum dışı) tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca modelin açıklayıcı gücünün anlamlılığı açısından bir problem olmadığı görülmüştür ($F=48.366$, $p=0.000$).

Kurum içi boyutunun normatif bağlılık boyutu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($\beta=-0.494$, $t=-5.391$, $p=0.000$). Buradan hareketle akademisyenlerin kurum içi informal ilişkileri normatif bağlılıklarını olumlu bir şekilde etkilediği görülmektedir. Bunun yanı sıra kurum dışı boyutunun normatif bağlılık boyutu üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ve bu etkinin de istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur ($\beta=0.082$, $t=0.891$, $p=0.374$).

Tablo 13. İnfomal İlişki Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerine Etkisinin Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	F	p	β	t	p
Kurum İçi	Normatif Bağlılık	0.560	0.313	48.366	0.000	0.494	5.391	0.000
Kurum Dışı						0.082	0.891	0.374

5.8.3. Örgütsel Bağlılık ve İnfomal İlişkiler Ölçek Boyutlarının Bilim Alanlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 14'te ölçek boyutlarının fakültele göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır. Kurum içi boyutu ($F=2.784$, $p=0.064$) ve kurum dışı boyutu ($F=0.719$, $p=0.489$) puanları akademisyenlerin bulunduğu bilim dallarına göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Duygusal bağlılık boyutunun puanları akademisyenlerin bilim alanlarına göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($F=3.480$, $p=0.032$). Yapılan analizlerde (Turkey's-b testi) farkın, sağlık bilimlerindeki akademisyenlerin sosyal ve fen bilimlerindeki olan akademisyenlere göre puanının yüksek olmasından kaynaklı olduğu görülmüştür. Bu durumda sağlık bilimlerdeki olan akademisyenlerin sosyal ve fen bilimlerdeki olan akademisyenlere göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Yani sağlık bilimlerindeki akademisyenler üniversitelerine daha fazla duygusal yönden bağlılık hissettikleri sonucuna varılabilir.

Devam bağlılığı boyutunun akademisyenlerin bilim alanlarına göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($F=33.277$, $p=0.000$). Yapılan ileri analizlerde (Tukey testi) ya da karşılaştırmalarla farkın, sağlık bilimlerindeki akademisyenlerin sosyal ve fen bilimlerindeki olan akademisyenlere göre puanının yüksek olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte sağlık bilimlerinde olan akademisyenlerin çalıştıkları üniversiteye devam bağlılığı düzeylerinin sosyal ve fen bilimlerindeki akademisyenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Son olarak normatif bağlılık boyutunun puanları akademisyenlerin bilim alanlarına göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($F= 15.057$, $p=0.000$). Yapılan analizlerde farkın, yine sağlık bilimlerindeki akademisyenlerin sosyal ve fen bilimlerindeki olan akademisyenlere göre puanının yüksek olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Yani, sağlık bilimlerindeki akademisyenlerin normatif bağlılıkları sosyal ve fen bilimlerindeki olan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu sonucu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyutunda da sağlık bilimlerindeki akademisyenlerin üniversiteye bağlılıklarının sosyal ve fen bilimlerdeki akademisyenlere daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 14. Ölçek Boyutlarının Fakültelere Göre Karşılaştırması

Boyutlar	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Duygusal Bağlılık				
Sosyal Bilimler	141	3.481	1.056	F=3.480 p=0.032
Fen Bilimler	49	3.367	0.986	
Sağlık Bilimleri	38	3.921	1.008	
Devam Bağlılığı				
Sosyal Bilimler	139	2.603	0.851	F=33.277 p=0.000
Fen Bilimler	47	2.687	0.906	
Sağlık Bilimleri	39	3.893	0.972	
Normatif Bağlılık				
Sosyal Bilimler	141	3.106	0.968	F=15.057 p=0.000
Fen Bilimler	47	3.157	0.846	
Sağlık Bilimleri	39	4.015	0.879	
Kurum İçi				
Sosyal Bilimler	136	3.083	1.063	F=2.784 p=0.064
Fen Bilimler	48	2.735	1.088	
Sağlık Bilimleri	38	3.221	0.825	
Kurum Dışı				
Sosyal Bilimler	134	2.775	0.967	F=0.719 p=0.489
Fen Bilimler	49	2.638	0.907	
Sağlık Bilimleri	39	2.879	0.958	

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Üniversiteler çeşitli informal ilişkileri içinde barındırabilen akademik örgütlenmelerdir. Bu tür ilişkiler örgütlere olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. İnfomal ilişkiler çalışanların örgüte olan bağlılıkları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık unsurlarından duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek olduğu, devam bağlılıklarının ise düşük olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin informal ilişkilerinde kurum içi ilişkilerinin yüksek olduğu kurum dışı ilişkilerinin ise düşük olduğu sonucu tespit edilmiştir. Hem örgütsel bağlılık ölçeğinin hem de informal ilişkiler ölçeğinin demografik değişkenlere göre kıyaslamaları yapıldığında bazı boyutlarda istatistiki olarak anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Demeografik değişkenlere göre kıyaslamada genç akademisyenlerin üniversitelerine duygusal olarak daha fazla bağlı oldukları görülmüştür.

Ayrıca geliri orta düzeyde olan akademisyenler çalıştıkları üniversiteye devam bağlılığı olarak daha istekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Orta yaş aralığında olan akademisyenlerin diğer yaş gruplarındaki akademisyenlere göre çalıştıkları üniversiteye normatif bağlılıkları daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Toplam çalışma yılı az olan akademisyenlerin normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Genç, bekar ve toplam çalışma yılı az olan akademisyenler çalıştıkları bölümlerde kurum içi informal ilişki düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak genç, evli olmayan ve toplam çalışma yılı az olan akademisyenlerin kurum dışında daha fazla birlikte zaman geçirdiği yani kurum dışı informal ilişkilerinin yüksek olduğu sonucu görülmüştür.

Çalışmadan çıkan diğer bir sonuç ise, örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyutunda da yani duygusal, devam ve normatif bağlılıklarda sağlık bilimlerindeki akademisyenlerin sosyal ve fen bilimlerindeki akademisyenlere göre üniversiteye bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca informal ilişkilerin örgütsel bağlılık üzerinde duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında etkisi bulunurken, devam bağlılığı üzerinde etkisi görülmemiştir.

Örgütsel bağlılığın çalışanların performansı, iş tatmini, işe devamsızlık ve işten ayrılma durumları gibi önemli konular üzerinde büyük etkileri olduğu açıktır. Bu nedenledir ki geçmişten günümüze pek çok çalışmaya konu olmuştur. Örgütlerdeki informal ilişkiler çalışanların örgüte bağlanmalarını ya da örgütten uzaklaşmalarını sağlayabilmektedir. Örgütlerde informal yollarla kurulan arkadaşlık ilişkileri sayesinde çalışma koşulları çok iyi olmasa da çalışanın o kurumda kalmasını sağlayabileceği gibi, çalışanların informal ilişkileri kötüyse, örgütte sosyal ihtiyaçlarını karşılayamıyorsa, çalışanların örgüte olan bağlılıkları azalarak örgütten ayrılmayı tercih edebileceklerdir. Bu durum akademisyenler açısından da aynı oranda geçerlidir. Yöneticiler bu durumları göz önüne alarak kurumlarını yönetmelidir.

Diğer yandan akademisyenlerin bireysel olarak çalışma düzeylerinin yüksek olması informal ilişkilerin sıklığının azalmasına yol açmaktadır. Bu araştırmanın kısıtları arasında hem akademisyenlere ulaşım noktasında hem de onlardan veri toplanması noktasında zorluklar yaşandığı söylenebilir. Çalışmada akademik unvan yükseldikçe ulaşılabilen kişi sayısı azalmış ve bu da elde edilen informal ilişki düzeyi ve etkilenen örgütsel bağlılık boyutları üzerinde etkili olmuştur. Bu kısıt doğrultusunda söylenebilecektir ki ileriki çalışmalarda akademik unvanı daha yüksek olan kişilere anket uygulanarak çalışma sonuçları bu minvalde kıyaslama yoluna gidilebilecektir. Bu çalışma farklı alanlarda ve sektörlerde yapıldığı zaman örgütlerde ya da kurumlarda “informal ilişkilerin örgütsel bağlılık üzerine etkisi” daha net bir şekilde ortaya konulabilir. Bu bağlamda çalışanlar ve yöneticiler arasındaki informal ilişkiler hakkında önemli bilgiler elde edinilebilir. Ayrıca değişik kurumlar karşılaştırılarak her örgüte yönelik farklı informal ilişkiler ağı ortaya çıkarılabilir. Bu durumu gören ve anlayan yöneticiler informal ilişkileri yönetim noktasında olumlu bir pekiştireç olarak ele alıp değerlendirebilir ve örgütün yararına kullanabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, R.G., and Blieszner, R. (1994). **An Integrative Conceptual Framework for Friendship Research**, *Journal of Social and Personal Relationships*, v.11 no.2: 163-184.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1996). "Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: An Examination Of Construct Validity", *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Barnard, C. I., (1968). **The Functions of The Executive**, Vol. 11, United Kingdom: Harvard University Press.
- Bateman, T. S. and Strasser, S. (1984). "A Longitudinal Antecedents of Organizational Commitment", *Academy of Management Journal*, Vol:27, No:1, pp. 95-112.
- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007), "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Buchanan, B. (1974). **Building Organizational Commitment: The socialization of Managers in Work Organizations**, *Administrative Science Quarterly*, 533-546.
- Can, A., (2014). **SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi**, 3. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.
- Durukan, H., (2003). "Yönetimde İnsan İlişkileri", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 11(2): 277-284.
- Farris, G. F., (1979), "The Informal Organization in Strategy Decision-Making", *International Studies of Management and Organization*, 9(4): 37-62.
- Guatam, Thaneswor, Rolf Van Dick, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay ve Ann J. Davis (2005). "Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal", *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 305-314.
- Huselid, M.A. and Day, Nancy.E. (1991). "Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 3, pp. 380-391.
- Koçel, (2015). *İşletme Yöneticiliği*, 16. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Krackhardt, D. and Hanson, J. R., (1993). "Informal Networks: The Company Behind the Chart", *Harvard Business Review*, 71(4): 104-113.
- Lopes Morrison, R. (2005). Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organisational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3).
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. (1991). "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., and Gellatly, I. 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(6), 710-720.
- Mottaz, C. J. (1989). "An Analysis of the Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment", *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal Of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. M., and Steers, R. M. (1982). **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**, New York: Academic Press.
- Newstrom, J. W., Monczka, R. E. and Reif, W. E., (1974). "Perceptions of The Grapevine: Its Value and Influence", *The Journal of Business Communication*, 11(3): 12-20.
- Paul, S., (2013). "On Some Aspects of Link Analysis and Informal Network in Social Network Platform", 2(7):371-377.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V., (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.
- Reichers, A. E. (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment". *Academy Of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (1993), **Organization Behaviour**, Prentice Hall, London.
- Song, X., Shi, W., Ma, Y., and Yang, C. (2015). "Impact of informal networks on opinion dynamics in hierarchically formal organization", *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 436, 916-924.

Subramanian, S. (2006). "An "Open Eye and Ear" Approach to Managerial Communication", **Vision: The Journal of Business Perspective**, 10(2), 1-10.

Üstüner, M. (2009). "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(1), 1-17.

Waldstrom, C., (2001). **Informal Networks in Organizations: A Literature Review**, The Aarhus School of Business.

Yalçın, A. ve İplik F.N. (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, ss. 395-412.

Yıldırım, F. (2002). "Çalışma yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi", **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.

Yılmaz, A. S. (2007). "İnformel İlişki Şekillerinin Kurumsal Yapılara Yansımaları: Elazığ'daki Kamu Görevlileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Elazığ.

(<http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>) Erişim Tarihi: 20.07.2017.