



## ÖZEL ÜNİVERSİTELER İLE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREVLİ AKADEMİSYENLER ARASINDAKİ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRMASINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Sefer YILMAZ \*

### ÖZ

Bu çalışma, hem örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin niteliğini ve hem de özel üniversitelerde çalışan akademisyenlerle devlet üniversitelerinde görevli akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri arasında herhangi anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını araştırmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ( $r=,494$ ;  $p=,000<,01$ ) ve özel üniversitedeki akademisyenlerin hem örgütsel bağlılık ve hem de iş tatmin düzeylerinin devlet üniversitesindeki akademisyenlerinkinden anlamlı bir şekilde ( $p=,000<,01$ ) yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak üniversitelerdeki akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilmek için bu çalışanların iş tatmin düzeylerinin geliştirilmesinin önemli olduğu ve bu konuda devlet üniversitelerinin yöneticilerinin daha çok gayret göstermesi gerektiği şeklinde bir önermede bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Devlet Üniversitesi, Özel Üniversite, Örgütsel bağlılık, İş tatmini

## A RESEARCH ON THE COMPARISON BETWEEN THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF ACADEMICIANS WORKING AT STATE UNIVERSITIES AND THAT OF THOSE WORKING AT PRIVATE UNIVERSITIES

### ABSTRACT

This study examines both the relationship between organizational commitment and job satisfaction and whether there exist any significant differences in terms of academicians' level of attitudes between those working at state universities and those working at private universities. As a result of the analysis conducted, it was revealed that a positive correlation between the organizational commitment and job satisfaction was existed ( $r=,494$ ;  $p=,000<,01$ ) and the level of both organizational commitment and job satisfaction of the academicians working at private universities were significantly higher ( $p=,000<,01$ ) than that of those working at state universities. It is concluded that in order to increase the academicians' level of organizational commitment, it is suggested that it is important to develop the level of employees' job satisfaction and that the state university's managers have to exert much more effort.

**Key Words:** Organization, Organizational commitment, Job satisfaction

---

\* Doç. Dr. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Müsteşar Yardımcısı, e-posta: seferyilmaz1@gmail.com

## **GİRİŞ**

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, aralarında güçlü bir ilişkinin olduğu araştırmacılarca öne sürülen (Mowday vd., 1982) ve bir örgütün başarısı üzerinde olumlu etkileri olan iki temel değişken olarak kabul edilmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001; Judge vd., 2001). İş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları yüksek oranda bulunan çalışanların daha verimli, daha üretken ve daha fazla sorumluluk sahibi oldukları öne sürülmektedir (Chow, 1994: 3; Uslu, 1999). Bu nedenle birçok araştırmacı iş tatmini ve örgütsel bağlılığı gözlemleyerek, bunların örgütlerde yaygınlaşması ve sürekliliklerinin sağlanması için atılması gereken adımların neler olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Tütüncü ve Çiçek, 2000: 124). Örgüt yöneticileri de her geçen gün iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaratacak stratejilere daha fazla odaklanmaktadır (Tietjen ve Myers, 1998: 226).

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif ilişkiler belirlenmiştir (Bamberger, Kluger ve Suchard, 1999: 304). Ancak her iki değişken açısından her ne kadar bu konuda yürütülmüş pek çok çalışma bulunsa da, farklı alanlarda örneğin kamu-özel örgütlerin karşılaştırmasında olduğu gibi konunun berraklaştırılması ihtiyacı halen devam etmektedir. Bu maksatla Kayseri’de yerleşik biri özel (vakıf) diğeri devlet üniversitesi olan iki ayrı yükseköğretim kurumunda görev yapan öğretim elemanları için konu ile ilgili bir alan araştırması yürütülmüştür. Bu araştırmada bir yandan örgütsel bağlılık-iş tatmini arasındaki ilişkinin niteliği belirlenmeye çalışılmış, diğeri yandan ise devlet üniversiteleri ile özel (vakıf) üniversitelerde görevli akademisyenler arasında, bu iki değişken bakımından anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Yükseköğretim hizmeti veren üniversitelerin örgütsel çıktılarının neredeyse tamamına yakını insanların bilgi, beceri, algı, donanım gibi kişisel özelliklerini geliştirmeye yönelik olduğundan, örgüt performansı da önemli oranda fiziki koşullardan çok daha fazla şekilde akademisyenlerin performansı ile orantılı olmaktadır. Bu durum, eğitim kurumlarının fiziki mekan, donanım, teknoloji gibi varlıklarının örgütün başarısı üzerinde etkisiz olduğu anlamına gelmemelidir. Ancak akademisyenlerin örgüt çıktılarına katkısı, diğeri tüm etkenlerin ağırlığından daha fazla olduğu değerlendirilmektedir.

Yapılan araştırmalarda özel sektör çalışanlarının kamudaki emsallerine göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirleyen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Donuk (2009: 184)’un özel ve kamu sektöründe görev yapan spor yöneticilerinin iş tatmin düzeylerini karşılaştırdığı çalışmasında; özel sektörde görev yapan yöneticilerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Taşdan ve Tiryaki (2008) de özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini karşılaştırdıkları çalışmalarında benzer bir sonuca ulaşmışlardır. Özel okullarda görevli öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri devlet okullarında görev yapanlara göre çok daha yüksek olduğu ölçülmüştür.

Yukarıdaki örneklere rağmen iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından kamu-özel örgüt karşılaştırmasını içeren değişik çalışmaların, farklı sonuçlar ortaya koyduğu da görülmüştür. Örneğin Çarıkçı (2004) tarafından hizmet sektöründeki kamu ve özel örgüt çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, kamu çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer bir sonuç Eğinli (2009) tarafından da elde edilmiştir. Çarıkçı (2004: 10) ulaşılan bu sonucun bir sebebini, özel sektördeki çalışma saatlerindeki

düzensizliğe bağlamaktadır. Kamusal örgütlerde uygulanan çalışma saatleri genel olarak belirgin ve standart olduğundan bu konuda çalışanlar açısından herhangi bir sorun ve endişe oluşturmamaktadır. Özel örgütlerdeki diğer bir sorun alanı ise, herhangi dönemde yaşanan ekonomik kriz ortamının çalışanlar üzerinde iş güvencesi endişeleri doğurmasıyla ilişkilendirmektedir. Oysa kamu örgütleri çalışanları bu tür çevresel koşullardan iş sürekliliği ve güvenliği açısından çok fazla etkilenmemektedirler.

Sonuç olarak yapılacak araştırmalardaki kamu ve özel örgütler arasında iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin karşılaştırma sonuçlarının genel nitelikte sonuçlar doğurmayacağı, çalışmanın yürütüldüğü sektör/hizmet alanı, örgütsel özellikler ve çevresel faktörlerin de bu tutumlar üzerinde önemli belirleyiciler olduklarının göz ardı edilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.

## **1. KURAMSAL ÇERÇEVE**

### **1.1. Örgütsel Bağlılık**

Hakkında çok farklı tanımlamaları yapılmış olsa da örgütsel bağlılık basit olarak, bir bireyin çalıştığı örgütle kendini özdeşleştirme ve o örgütte kalma istekliliğidir (Porter vd., 1974: 604; Mowday vd., 1982: 27; Schermerhorn vd., 1994: 44). Burada kişinin, çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesinin ötesinde bu amaçlara ulaşmak için kendisini sorumlu hissetmesi durumu söz konusudur (Ferik 2002: 1). Hatta örgütsel bağlılıkta çalışanların örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi durumuna da rastlanılmaktadır (Baysal ve Paksoy 1999: 7).

Yüksel (2000) örgütsel bağlılığı örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüt çalışanlarının çaba gösterdikleri bir süreç şeklinde tanımlarken, Celep (2000) örgütsel bağlılığı, çalışanların kendinden beklenenin ötesinde örgütsel amaç ve değerlere katkıda bulunması şeklinde ifade etmektedir. Celep (2000)'in tanımlamasının örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) tanımlamalarına yaklaştığı görülmektedir. Burada çalışanın örgütün değerler sistemiyle özdeşleşmesi söz konusudur (Balay, 2000). Morrow (1989) da benzer şekilde sadakat, örgütle özdeşleşme ve örgütün amaçlarını benimseme kavramlarıyla örgütsel bağlılığı tanımlamaktadır (Morrow, 1983: 486-500). Sökmen (2000: 29), örgütsel bağlılığı, çalışanın çalıştığı örgüte fanatik ve duygusal olarak bağlanması şeklinde ifade etmektedir. Bu tür bir bağlılık gönüllü olarak geliştirilen bir tutumun sonucudur (Farnham ve Pimlott, 1990: 85).

Yukarıdaki tanımlamalardan yola çıkarak örgütsel bağlılığı, çalışanların bir örgütün hedef ve değerlerine duyduğu inanç, bu inanç doğrultusunda örgütün üyesi olarak kalma arzusu ve devamında da örgütün amaçlarına katkıda bulunma istekliliği şeklinde özetlemek mümkündür (Mowday vd. 1979: 311; Sall ve Knight, 1987: 317; Dubin vd., 1975: 411-421). Porter vd (1974)'e göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar; Örgütün değer ve amaçlarına güçlü bir inanç, örgüt için ciddi bir gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmaya yönelik güçlü bir arzudur.

Allen ve Mayer (1990) iki türde örgütsel bağlılık tanımlamıştır: Duygusal bağlılık ve devamlılık. Etkin bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini benimseme ile bu doğrultuda çaba sarf etme arzudur (Porter vd., 1974; Angle ve Perry, 1981; O'Reilly ve Chatman, 1986).

Devamlılık ise, çalışanın o örgütten ayrılma halinde maruz kalacağı kayıpları göz önünde bulundurmasıdır. Daha sonra bu iki türe bir üçüncüsü eklenmiştir: Normatif bağlılık. Normatif bağlılık; o örgütte kalmaya yönelik hissedilen bir tür zorunluluk halidir (Meyer vd., 2002).

Mowday vd. (1982) örgütsel bağlılığın dört faktöre bağlı olarak ortaya çıktığını öne sürmektedir. Bunlar; yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi kişisel özellikler (Cohen, 1993; Kumar ve Giri, 2009); iş yükü, rol çatışması gibi rol özellikleri (Rhoades ve Eisenberger, 2002); örgütün büyüklüğü, kültürü gibi yapısal özellikler (Blau, 1985) ve iş deneyimleridir (Kacmar vd., 1999). Oliver (1990) sıralananlar içerisinde rol özellikleri ve yapısal özelliklerin diğerlerine göre daha etkili olduğunu öne sürmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgütsel başarıya ulaşmada en kritik ve gerekli faktörlerden biri olarak görülmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001: 112). Örgütsel bağlılık, çalışanların gayreti, performansı, katılımı ve örgütte kalma isteklikleri gibi örgüte yararlı olan davranışları olumlu yönde etkileyen bir faktördür (Meyer ve Allen, 1997). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttükleri öne sürülmüştür (Oberholster ve Taylor, 1999: 57). Örgütsel bağlılığın devamsızlıkları ve işgücü devrini azalttığı da tespit edilmiştir (Clifford, 1989: 144; Meyer vd., 2002). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir (Mowday vd., 1979; Clugston, 2000). Bağlılığı yüksek olan kişiler daha uyumlu, daha tatminkar, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu sergilemektedirler (Balcı, 2003).

Örgüte bağlılık ile iş tatmini, iş performansı, verimlilik ve ÖVD arasında anlamlı ilişkiler saptamıştır (Steers, 1977; Meyer vd., 2002; Cooper-Hakim ve Viswesvaran 2005; Meyer ve Allen, 1997; Kumar ve Giri, 2007; Gürbüz vd., 2014). Örgütsel bağlılık, sadece devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda çalışanları, örgütsel yaşamın kalitesi ve başarısı için gerekli birçok gönüllü davranışa da yönlendirmektedir (Katz ve Kahn, 1978: 436). Diğer yandan işlem adaleti de örgütsel bağlılığı etkileme durumundan ötürü önemli kabul edilmektedir (Colquitt vd., 2001; Lind ve Tyler, 1998; Blader ve Tyler, 2005). Örgütsel bağlılığın örgütsel adalet algısı sonucunda geliştiği öne sürülmüştür. Talepleri yeterince karşılanmayan çalışanların farklı beklentiye girmelerinden dolayı, onların bağlılığını azaltıp, stres ve tükenmişliğe yol açabilecektir (Cohen, 1996: 494).

Yapılan araştırmalarda çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki belirlenmiştir (Sökmen 2000: 55). Buna göre çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılıkları da azalmaktadır. Öte yandan yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin olumlu yani pozitif yönde olduğu bilinmektedir. Yaş ilerledikçe çalışanların olgunlaştıkları ve iş yerlerinde daha çok deneyim geçirmiş olmaları nedeniyle örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu öne sürülmüştür (Kamer 2001: 28).

## **1.2. İş tatmini**

İş tatmini, bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu o iş hakkında çalışanlarda oluşan olumlu hislerdir. Diğer bir ifade ile çalışanların yaptıkları işlerle ilgili olumlu duygu ve düşüncelerinden doğan hoşnutluk durumudur (Baş ve Ardic, 2002, s.73). İş tatmini duygusu,

çalışanların beklentileri, buna karşılık örgütün sunduğu imkânlar ve bu ikisi arasındaki denge durumuna göre beliren adalet algılarıyla sıkı bir ilişki içindedir (Moorman, 1991; Martin ve Bennet, 1996; Folger ve Konovsky, 1989). İşle ve örgütle ilgili bu algı ve değerlendirmeler bütünüyle bireysel boyutta görülmektedir (Locke, 1976: 130; Spector, 1997: 2). Olumlu algı ve değerlendirmelerle iş tatmini sağlanırken, olumsuz algı ve değerlendirmelerin ise tatminsizliğe yol açtığı kabul edilmektedir (Vroom, 1967: 99).

İş tatmini tek boyutlu değil hem kişisel hem de çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanında yapılan işin niteliği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenler de iş tatminini doğrudan etkilemektedir. Çalışanların kendileriyle ilgili öz benlik değerlendirmelerinin iş tatmini üzerindeki etkisinin de bulunduğu belirtilmektedir (Judge ve Hurts, 2007). İş tatmini, çalışan için işin geneline yönelik olabileceği gibi, bir takım unsurlarına yönelik olarak da ortaya çıkabilir. Örneğin bir çalışan amirinden ve çalışma arkadaşlarından son derece memnun olsa da ücret ve terfi imkânlarından şikâyetçi olabilir. Bu durumda kısmi bir tatmin durumunun bulunduğu kabul edilmektedir.

İş tatmini ile performans arasındaki ilişkiye ilişkin farklı bir değerlendirme olarak aralarında güçlü bir bağ olmadığına dair görüşler bulunsa (Podaskoff ve Organ, 1986) dahi, üç yüzden fazla araştırma sonuçları incelenerek yürütülen bir çalışmaya göre iş tatmini ve performans arasında anlamlı bir korelasyon bulunduğu belirlenmiştir (Judge vd., 2001). İş tatmini çalışanların buldukları örgüte bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği gibi (Yılmaz ve Murat, 2008: 204) o örgütün daha sağlıklı ve üretken olmasına da hizmet eden bir kavramdır (Uslu, 1999: 9). İş tatmini ve iş devamsızlığı arasında negatif bir ilişkinin varlığı kabul edilmekle birlikte bu ilişkinin çok güçlü olmadığı bilinmektedir. Ancak iş tatmininin, işgücü devir hızı oranı ve iş stresi ile olan ilişkileri daha güçlü bir düzeyde anlamlı ve de ters yönlüdür (Katz ve Kahn, 1978: 420; Belicki and Woolcott, 1996 ). Kısaca iş tatmini, işgücü devrini azaltmakta ve stres ve tükenmişlik gibi olumsuz durumları da dışlamaktadır (Miner, 1992: 119).

Sonuç olarak iş tatmini, bir örgütte sağlıklı bir ortam olduğunun önemli kabul edilen göstergelerinden biridir (Gökçe, 2005: 41). İş tatmininin düşüklüğü aynı zamanda düşük verimlilik, işi yavaşlatma, disiplin sorunları gibi farklı şekillerde kendini gösterebilmektedir (Davis,1988: 95). Bu nedenle iş tatminsizliğine yol açan çeşitli faktörlerin belirlenerek ortadan kaldırılması örgüt yöneticileri için son derece önemli görülmektedir (Du Brin, 1988).

## **2. METOT**

Çalışma konusu araştırma, yükseköğretimde görev yapan akademisyenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumları arasındaki ilişkilerin tespiti ile söz konusu bu iki tutum bakımından devlet üniversitelerindeki akademisyenlerle özel (vakıf) üniversitelerdeki akademisyenler arasında anlamlı herhangi bir farklılaşma olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla, Kayseri ilinde yerleşik bulunan 200'ü özel, 201'i devlet üniversitesinden olmak üzere iki üniversitede toplam 401 akademisyene bir anket uygulaması yapılmıştır. Ancak iki üniversitede bu araştırmanın yapılabilmiş olması, araştırma bakımından bir kısıt olarak değerlendirilebilir.

Çalışmaya konu olan araştırmannın evreni, bu iki üniversitede görev yapan toplam 1854 adet akademisyendir. Örneklemin evreni karşılama oranı %22'dir. Ankette demografik bilgileri ölçen seçenekli soruların yanında beşli likert ölçeğine göre hazırlanmış toplam 35 soru yer almaktadır. Likert tipindeki sorular: (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde düzenlenmiştir.

Örgütsel bağlılık tutumunu ölçmek için Porter vd. (1974) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek için Deniz ve Güliz Gökçora tarafından Türkçeye çevirisi yapılan "Minnesota İş Tatmin Ölçeği"nin kısa formu kullanılmıştır (Weiss vd., 1967; Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007: 79). Ölçeklerin güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach Alfa değerlerinin örgütsel bağlılık için (0.833), iş tatmini için (0.793) olarak belirdiği görülmüştür (Tablo-1).

**Tablo-1** Güvenilirlik Değerleri

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>n</b>
Örgütsel bağlılık	,833	15
İş tatmini	,793	20

Başlangıçta geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

**H<sub>1</sub>:** *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

**H<sub>2</sub>:** *Devlet üniversitelerindeki akademisyenlerle özel üniversitelerdeki akademisyenlerin örgütsel bağlılık tutumları ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.*

Bu hipotezleri test etmek için anketten elde edilen veriler, SPSS 15.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

### **3. BULGULAR**

#### **3.1. Demografik Özellikler**

Araştırmaya 200'ü özel, 201'i devlet üniversitesinden olmak üzere toplam 401 akademisyen katılmıştır. Katılımcılar, %58,6'sı 40 yaşının altında olan 165 (%41,1) kadın, 236 (%58,9) erkek akademisyenden oluşmaktadır. Katılanlar içerisinde evli olanların oranı %53,6'dır. Ayrıca %55,7'si lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir (Tablo-2).

**Tablo-2** Demografik Bulgular

		Frekans	%
<b>Yaş Dağılımı</b>	20-29	173	43,1
	30-39	62	15,5
	40 ve üzeri	166	41,4
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	165	41,1
	Erkek	236	58,9
<b>Medeni Durum</b>	Evli	215	53,6
	Bekar	186	46,4
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Lisans	178	44,3
	Lisansüstü	223	55,7
<b>Statü</b>	Devlet	201	50,1
	Özel	200	49,9

### 3.2. Tutumlar arası ilişkilere ilişkin bulgular

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizinde her iki değişken arasında orta düzeyde ve pozitif yönde %99 düzeyinde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir ( $r=,494$ ;  $p=,000<,01$ ). Bu bulgu ışığında “Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir (Tablo-3).

**Tablo-3** Değişkenler arasındaki ilişkiler

	Örgütsel	İş tatmini
<b>Örgütsel bağlılık</b>	1	,494**
<b>İş tatmini</b>	,494**	1

\*\*  $p<,01$

‘İş tatmini’ algısının ‘örgütsel bağlılık’ tutumu üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, iş tatmini, örgütsel bağlılık tutumundaki değişikliklerin yaklaşık % 24’ünü açıklamaktadır ( $\beta =,49$ ;  $R^2=,24$ ;  $p=0,000<0,01$ ).

**Tablo-4** İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi

	<b>B</b>	<b>Standart Hata</b>	$\beta$	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Örgütsel</b>	1,736	,246	,494	7,05	,000
<b>İş tatmini</b>	,558	,070			

**Bağımlı Değişken:** Örgütsel bağlılık,  $R=,49$ ,  $R^2=,24$

### 3.3. Devlet üniversitelerindeki akademisyenlerle özel üniversitelerdeki akademisyenlerin örgütsel bağlılık tutumları ve iş tatmin düzeyleri arasındaki farklılaşmalar

Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin devlet üniversitelerindeki akademisyenlerle özel üniversitelerde görevli akademisyenler arasında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçlarına göre; gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür ( $p=0,000<,01$ ). Buna göre, özel üniversitedeki akademisyenlerin hem örgütsel bağlılık ve hem de iş tatmin düzeyleri, devlet üniversitesindeki akademisyenlerinkinden daha yüksektir.

**Tablo-5** Tutumların devlet üniversitesi-özel üniversite farklılaşması

<b>Tutum</b>	<b>Kamu/Özel</b>	<b>n</b>	<b>X</b>	<b>Sd.</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	Devlet	101	3,44	,655	4,22	,000
	Özel	100	3,86	,693		
<b>İş tatmini</b>	Devlet	101	3,25	,582	4,37	,000
	Özel	100	3,61	,611		

Bu bulgu ışığında, “Devlet üniversitelerindeki akademisyenlerle özel üniversitelerdeki akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir.



#### **4. SONUÇ**

Bu araştırmada, araştırmaya konu olan akademisyenler arasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ve özel üniversitedeki akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık tutumlarının devlet üniversitesindeki akademisyenlerin tespit edilen düzey ve tutumlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılığın çalışanların gayreti, performansı, katılımı ve örgütte kalma isteklikleri gibi örgüte yararlı olan davranışları olumlu yönde etkileyen örgütsel başarıya ulaşmada kritik bir faktör olması nedeniyle örgütlerin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını geliştirecek adımları atmaları gerekmektedir. İş tatmininin örgütsel bağlılığın gelişimini desteklediğini ortaya koyan önceki çalışmalar ve bu araştırmadaki bulgular ışığında, örgütlerin ve özelde de üniversitelerin çalışanlarının tatminsizliğine yol açan faktörleri belirleyerek ortadan kaldırılması ve beraberinde de iş tatminini arttırmaya yönelik çalışmalar yürütmesi, örgütsel bağlılığın gelişimi ve dolayısıyla örgütsel başarının sağlanması açısından faydalı olacaktır. Devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının özel (vakıf) üniversitedeki emsallerininkine göre daha düşük düzeyde belirlenmiş olması, devlet üniversitelerinin yöneticilerinin, kurumlarında çalışan akademisyenlerin iş tatmin düzeylerini ve örgütsel bağlılık tutumlarını geliştirmeye yönelik daha fazla tedbir almaları gerektiğini ortaya koymaktadır.

## KAYNAKÇA

- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Angle, H. L., Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Eğitim Örgütlerine Yeni Bakış Açılıarı: Kuram-Araştırma İlişkisi II. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 9(33), 26-61.
- Bamberger, P. A., Kluger, A. N., Suchard, R. (1999). Organizational Commitment; The Antecedents and Consequences of Union Commitment., *Academy of Management Journal*, 42(3), 304-318.
- Baş, T., Ardiç, K. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 72-81.
- Baysal, A. C., Paksoy, M. (1999). *II. Yönetim Kongresi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları No: 1.
- Belicki, K., Woolcott, R. (1996). Employee and Patient Designed Study of Burnout and Job Satisfaction in a Chronic Care Hospital. *Employee Assistance Quarterly*, 12, 37-46.
- Blader, S. L., Tyler, T. R. (2005). How Can Theories of Organizational Justice Explain the Effects of Fairness?, J. Greenberg & J.A. Colquitt (Eds.), *Handbook of Organizational Justice* içinde. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blau, G. 1985. The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-88.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chow, I. H. S. (1994). Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan. *The International Journal of Career Management*, 6(4), 3-9.
- Clifford, M. (1989). An Analysis of The Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Clugston, M. (2000). The Mediating Effects of Multidimensional Commitment On Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Cohen, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: A-Meta- Analysis. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140-1157.
- Cohen, A. (1996). On The Discriminant Validity of The Meyer and Allen Measure of Organizational Commitment: How Does It Fit With The Work Commitment Construct?. *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), 494-504.

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Cooper-Hakim, A., Viswesvaran, C.. (2005). The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241–59.
- Çarıkçı, İ. H. (2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), s.83-95.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerin insan davranışı, örgütsel davranış*. Tosun ve diğerleri (Çev.) İstanbul.
- Dick, G., Metcalfe, B. (2001). Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff. *The International Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- Donuk, B.,(2005). *Spor Yöneticiliği ve İstihdam Alanları*, İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Donuk, B. (2009). Özel ve Kamu Sektöründe Görev Yapan Spor Yöneticilerin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 179-185.
- Du Brin, A. J. (1988). *The Practice of Supervision*. New Delhi: Universal Bookstall.
- Dubin, R., Champoux, J.E.& Porter, L.W. (1975). Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers. *Administrative Science Quarterly*, 20, 411- 421.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Farnham, D., Pimlott, J. (1990). *Understanding Industrial Relations*, London: Cassell.
- Ferik, F. (2002). Öz-Yeterliliğe Bağlı Olarak Personel Güçlendirme ve İş Tatmini, Örgüte Bağlılık, Personel Devri Arasındaki İlişkiler, *Active*, Mart-Nisan.
- Folger, R., Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *The Academy of Management Journal*, 32(1),115-130.
- Gökçe, R., (2005). *Birinci sınıf tatil köyünde performans değerlemenin çalışanların iş doyumuna etkisi üzerine bir uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Gürbüz, S., Ayhan, Ö. & Sert, M. (2014). “Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi”, *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 3-19.
- Hodson, R., (1991). Workplace Behaviors. *Work and Occupations*, 18(3), 271-290.
- Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

- Judge, T. A., Hurst, C. (2007). The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: a review and agenda for future research. D. Nelson, C. L. Cooper (Eds.), *Positive Organizational behavior* (s.159-174). London, Uk: Sage
- Judge, T. A., C.J.Thoresen, J.E.Bono ve G.K.Patton (2001) the job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review” *Psychological Bulletin*, pp.376-407.
- Kaçmar, K. M. (1999). An Examinations of the Perceptions of Organizational Politics Model: Replication and Extension. *Human Relations*, 52(3), 383-417.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Katz, D., Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kumar, B. P., Giri, V. N., (2009). Effect of Age and Experience on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 3-12.
- Lee, C., Pillutla, M., Law, K. S. (2000). Power-distance, gender and organizational justice. *Journal of Management*, 26(4), 685–704.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1998). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s.1293-1349). Chicago: Rand McNally.
- Martin, C. L., Bennett, N. (1996). The Role of justice judgments in explaining therelationship between job satisfaction and organizational commitment. *Group Organization Management*, 21(1), 84-104.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Meyer, J. P., N. J. Allen (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research, And Application*, Sage Publications, California.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. Mcgraw-Hill Inc., Singapore.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors, do fairness perceptions influence employee citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Morrow, P.C. (1983). “Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment”, *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.

- Mowday, R. R., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organizational linkages*. Academy Press, New York.
- Taşdan , M. Tiryaki, E., (2001). *Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları*. Vakfı Yayın No: 149, Eskişehir.
- Oberholster, F. R., Taylor, J. W. (1999). Spiritual Experience And The Organizational Commitment of College. *International Forum*, 2(1), 57-78.
- Oliver, N. (1990). Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in An Employee-owned Firm: Evidence From the U.K.. *Human Relations*, 43(6), 513-526.
- O'reilly, C., Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Podaskoff, P. M., Organ, D. W. (1986). Self Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, 12, 531–544.
- Porter, L. W., Miles, R. P. (1974). Motivation and Management, J. W. McGuire (Ed.), *Contemporary Management: Issues and Viewpoints*, (s.545-570). Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall,
- Rhoades, L., Eisenberger, R., (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4),698–714.
- Sall, F. E., P. A.Knight (1987) *Organizational Psychology, Science And Practice*, Cole Publishing Co., Pasific Grove.
- Savery, L. K. (1996). The congruence between the importance of job satisfaction and the perceived level of achievement. *Journal of Management Development*, 15 (6), 18-27.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (1994). *Managing Organization Behavior*. New York: .John Willey&Sons, Inc.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Steel, R., Rentsch, J. R. (1995). Influence of cumulation strategies on the long-range prediction of absenteeism. *Academy of management journal*, 38(6), 1616-1634.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Tietjen, M. A., Myers, R. M.(1998). Motivation And Job Satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231.

Tütüncü, Ö., Çiçek, O., (2000). İş doyumunun ölçülmesi: İzmir il sınırlarında faaliyet gösteren seyahat acentaları üzerine bir inceleme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11, 124-126.

Uslu, M., (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Vroom, V. H. (1967). *Work and Motivation*, John Wiley and Sons Inc.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.

Yılmaz, Z. Murat, M., (2008). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları İle Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 203-227.

Yüksel, Ö., (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.