

Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi

Identification of Organizational Commitment Level of Instructors Working at Foundation Universities

Şebnem GÜZELBAYRAM

ÖZ

Bu çalışma, vakıf üniversitelerinde görev yapan okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerini ve bu düzeyin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, ek iş yapma durumu ve lisansüstü eğitim alma gibi değişkenlere göre ne derece farklılaştığını ortaya çıkarmak amacıyla yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma grubunu Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde bulunan vakıf üniversitelerinde görev yapan tüm okutmanlardan, yöneticilerinin onayından sonra anketi doldurmayı gönüllü olarak kabul eden 118 okutman oluşturmaktadır. Verilerin toplanması amacıyla öncelikle literatür taraması yapılmış ve benzer çalışmalar incelenmiştir. Bu taramadan sonra araştırmada Balay'ın geliştirmiş olduğu 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' araştırmaya uyarlanarak kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda okutmanların okulda bulunmaktan hoşnut oldukları ve okulun koyduğu kurallara gerekli olduklarına inandıkları için uydukları görülmüştür. Benzer şekilde, okul yöneticilerinin okutmanların bağlılıklarını arttırmak için yaptıkları çeşitli uygulama ve çabalardan memnundurlar. Fakat okutmanlar başka bir yerde çalışma olanağı buldukları takdirde birikimlerini dikkate almaksızın bu olanağı değerlendirebilir. Okutmanlar, işlerini mecburiyetlerinin dışında ek çaba ve özveriyle yaptıklarını ve okullarının eğitim öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağlamasına rağmen kendilerine sunulan mesleki gelişim imkânlarının yeterli olmadığı fikrindedirler. Bu sebeplerle, okutmanlar okulda gösterdikleri performansın her zaman en iyi düzeyde ve okullarının olabilecek en iyi yapıda olmadığını düşünmekte ve okullarına karşı yapılan eleştiriler, değer ve öncelikler gibi konularda kendilerini okuldan ayrı hissedebilmektedirler. Tüm bu yargılar birleştiğinde okutmanların okulun geleceği ve başarısı için kaygı duydukları ve kendilerinden beklenenin ötesinde çaba gösterdiklerini düşündükleri söylenebilir. Okutmanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaş, mesleki kıdem, ek iş yapma ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre anlamlı derecede farklılaşmamaktadır. Fakat erkek okutmanların örgütsel bağlılık düzeyleri, kadın okutmanların örgütsel bağlılık düzeyinden anlamlı derecede fazla çıkmıştır.

Anahtar Sözcükler: Yükseköğretim, Vakıf üniversiteleri, Okutman, Örgütsel bağlılık

ABSTRACT

This research was carried on to reveal the organizational commitment levels and how these levels change with the factors such as age, sex, length of service, salary, having postgraduate education and additional work of the instructors working at foundation universities. Study group of the research consists of 118 instructors who volunteered to fill in the questionnaire after obtaining permission from the administratives of the foundation universities in Ankara, İstanbul and İzmir. To obtain the data, Literature search was initially conducted and similar studies were examined. 'Organizational Commitment Questionnaire' developed by Balay was used adapting to this study. At the end of the study it was seen that the instructors were pleased to be present at their schools and they obeyed the rules stipulated by the administration because they believed in the necessity of them. Similarly, they were happy with the implementations and activities the management applies to make them more committed. However, if the instructors find a chance to work in a different organization, they will use the opportunity without considering their experience. Instructors think that, beside their obligations they work with extra effort and devotion but although they are provided with the suitable educational environment, they still think that they are offered insufficient career development possibilities. Therefore, they believe that they always have the optimum performance at school and the structure of their school is not in the best possible way and they may feel indifferent to matters such as value, priorities and criticism against their institution. When all these judgments are taken into consideration, it can be said that instructors are concerned about the future and success of their institution and they think they endeavour more than they are expected. The organizational commitment levels of instructors do not differ meaningfully with age, length of service, salary, postgraduate education and additional work. However, organizational commitment levels of male instructors are meaningfully higher than those of females.

Keywords: Higher education, Foundation universities, Instructor, Organizational commitment

Şebnem GÜZELBAYRAM (✉)

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Yabancı Diller Bölümü, Ankara, Türkiye

TOBB University of Economics and Technology, Department of Foreign Languages, Ankara, Turkey

sguzelbayram@etu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received : 04.11.2012

Kabul Tarihi/Accepted : 02.12.2012

GİRİŞ

Son yıllarda artan rekabet koşulları, işletmelerin en değerli kaynağı durumunda olan insan kaynaklarını işletmede tutmaya yönelik, daha etkin politikalara işlerlik kazandırılmasını bir zorunluluk haline getirmiştir (Pelit, Boylu, & Güçer, 2007). Bu doğrultuda, 1950'li yıllardan beri Katz ve Kahn (1977), Wiener (1982), Wallace (1995) gibi pek çok araştırmacı örgütün yaşamasına ve başarısına etki eden temel faktörlerden biri olarak çalışanları ele almışlardır. Çünkü söz konusu olan ister özel isterse kamu sektörü olsun çalışanlar, kurumların ürettiklerinde ve etkinliğinde büyük bir öneme sahiptir (Durna & Eren, 2005).

Çalışanların örgüt içi etkililikleri ve verimlilikleri, örgütün yaşamını ve başarı düzeyini birebir etkileyen temel faktörlerdendir. Çalışanların örgüt içi etkililiklerine ve verimliliklerine yön veren ise çalışanların örgüt, örgüt kültürü ve kuralları gibi örgütsel değerleri algılama biçimleri, dolayısıyla örgüte bağlılık düzeyleridir. Bu sebeple, çalışanların örgüte bağlılıkları ve bu bağlılık düzeylerinin kurumların devamlılığı ve başarısına etki ve sonuçları gerek akademisyenler gerekse uygulayıcılar tarafından ilgiyle karşılanmakta ve birçok araştırmaya konu olmaktadır (Balay, 2000; Bayram, 2005; O'Reilly & Chatman, 1986; Özcan, 2008; Sheldon, 1971).

Örgütsel bağlılık ile ilgili farklı araştırmacılar tarafından birçok tanım ortaya atılmıştır. Örgütsel bağlılık kavramı, kişinin kimliğini örgüte iliştiren, örgüte karşı takınılan bir tutum veya yöneliş (Sheldon, 1971); örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütün (Dubin, Champoux, & Porter 1975) veya bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi (Balay, 2000) olarak tanımlanabilir. Yüksel (2000), örgütsel bağlılığı 'sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir' şeklinde tanımlarken Brown (1969)'a göre ise bağlılık, üyelik kavramına ilişkin bazı hususları içerir; kişinin o andaki makamını yansıtır, başarı derecesi, çalışmaya güdülenme, o andaki katkı ve diğer ilgili çıktılar hangi yönde olabileceğini öngörme ve güdüsel faktörlerin farklılaşan gereğini önerir. Tanımlardan anlaşılacağı üzere, örgütsel bağlılık kavramı örgüt içerisindeki çalışanın durumuna hem birey hem de örgüt açısından yaklaşmakta ve değerlerin ortaklaştırılmasını temel almaktadır.

Örgüte bağlılık gösteren bireyler, örgüt içinde sahip oldukları konum, örgüte yaptıkları yatırımlar ya da başka iş olanağına sahip olmamaları gibi sebeplerle örgütün kendilerine sağladıkları belli çıkarlardan ya da ait olma duygusundan vazgeçmeye cesaret edemezler ve ister istemez ya örgütün belli parçalarını ya da tamamını benimseme eylemine giderler. Bağlılık duyan işgörenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyarlar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler. Bağlılık gösteren işgörenler, içsel olarak güdülenirler. Bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından

gelmektedir (Balay, 2000). Bu anlamda örgütsel bağlılık, çalışanın örgütü iyi ve kötü yönleriyle kabullenerek örgütün iyiliği ve devamı için elinden gelen çabayı göstermesini gerektirmektedir. Böylece örgüt, yaşamını devam ettirebilmenin yanında amaçlarını gerçekleştirerek kendini geliştirme olanağı da elde edebilir.

Örgütsel bağlılık duygusunun örgütsel performansı olumlu yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2005). Çalışan, örgütün refaha kavuşması ve başarısı için elinden geldiğince çok çaba harcamakta ve örgüt, ayrılan çalışanların yerine yeni çalışanlar bulmak ve bu çalışanları örgüt iklimine katmak için enerji ve maliyet harcamak zorunda kalmamaktadır. Tüm bu sebeplerden dolayı, örgütsel bağlılık konusu, pek çok örgütün üyelerinden beklentilerinin gerçekleştirilmesi ve örgütün amaçlarına ulaşma derecesini etkilediğinden yıllarca örgüt yöneticilerinin ve araştırmacıların ilgisini uyandıran bir konu olmuştur.

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığın boyutları üzerine yaptıkları sınıflandırmayı üçe ayırmışlardır. Bunlar, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme. Uyum boyutu, örgüte bağlılığın ilk aşamasıdır. Örgüte bu boyutta bağlılık hisseden çalışan için örgüt, belli ödüllerin alındığı, belli kazanımların elde edildiği yerdir. Çalışan, örgüte bu ödül ve kazanımlardan dolayı yakınlık duyar. Özdeşleşme, bağlılığın uyum boyutundan sonraki ikinci aşamasıdır. Bu aşamada, çalışan örgütten beklentilerinin gerçekleştiği oranda örgüte yakındır. İçselleştirme boyutu, örgüt-çalışan etkileşiminde örgütsel bağlılığın son adımı olmaktadır. Bu aşamada, çalışanın kendi değerleriyle örgütsel değerler arasında tam bir uyum vardır.

Literatür incelendiğinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri araştıran çalışmaların birbirinden farklı sonuçlara ulaştıkları görülmektedir. Özkaya, Devenci ve Kara (2006), yöneticilere yönelik çalışmalarında yöneticilerin yaşının örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesinde çok önemli rol oynadığı, kadınların örgütsel bağlılığının erkek yöneticilerin örgütsel bağlılıklarından fazla çıktığı, yöneticinin eğitim düzeyinin yükselmesinin örgütsel bağlılık düzeyini düşüreceği sonucuna ulaşmıştır. Özcan (2008) ise 117 çalışanı hedef alan çalışmasında yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyini değiştirmedikleri sonucuna ulaşmıştır. Yalçın ve İplik (2005)'in, otel çalışanlarına yönelik yürüttükleri çalışmalarında cinsiyetin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine bir etkisi olmadığı görülmüştür. Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008) ise mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Diğer yandan, 16. yıldan sonra öğretmenlerin bağlılıklarında bir artış olduğu gözlenmekte ve maaşından memnun olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ortalamasının daha yüksek olduğu ortaya konmaktadır. Görüldüğü gibi, literatürde konuyla ilgili rastlanan çalışmalar, farklı meslek gruplarını hedef almış ve birbirleriyle tutarlı olmayan sonuçlar elde etmişlerdir.

Yükseköğretim konusu pek çok araştırmacı tarafından ele alınan bir konudur (Aktolga, 2006; Özdemir, 2001; Yamaç, 2005). Bu araştırmalarda, performans değerlendirme, eğitim kalitesi, tükenmişlik sendromu, iş doyumu gibi pek çok kavram irdelenmiştir. Örgütsel bağlılık kavramı da yükseköğretim bağlamında incelenmiş bir kavramdır. Saklan (2010), Selçuk Üniversitesinde iş tatmini-örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiş ve iş tatmin düzeyindeki artışın örgütsel bağlılığı da arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisini inceleyen Kaya (2008), çalışanların esnek çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılıklarını arttıracığını ortaya koymuştur.

Tüm kurumların olduğu kadar vakıf üniversitelerindeki çalışanların da örgüte bağlılıkları son derece önemlidir. Bu yüksek öğretim kurumları, ödenek açısından devlete bağlı olmayan kurumlar olduklarından kar amacı gütmeyen kuruluş olmalarına rağmen kendi giderlerini vakıf, bağışlar, öğrenci harçları ve devlet yardımı gibi çeşitli yollardan temin etmekte durumdadırlar. Bu doğrultuda, bu okulların çalışanlarının gösterdikleri yüksek düzeyde performansla başarıları arttıkça, devamlılık ve gelirlerinin artışı da sağlanmış olacaktır. Bu sebeple, örgütsel bağlılık kavramı vakıf üniversiteleri için de yüksek düzeyde verime karşılık gelmektedir. Bununla birlikte, vakıf üniversitelerinin çalışanlarına sağladıkları imkânlar ve verilen işgücü karşısında çalışana sunabildikleri değişmekte; çalışanları işe alım süreçleri ve ölçütleri farklılaşmakta ve bunun sonucunda çalışanların yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, lisansüstü öğretim alma durumu, ek iş yapma durumlarına bağlı olarak çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri arasında da farklar ortaya çıkabilmektedir.

Tüm bunların yanında, okutmanların üniversite içindeki konum ve beklentileri diğer akademik personelden farklılık göstermektedir. Diğer unvanlara sahip akademik personelin üniversite içinde bir üst düzeyde kadro edinme gibi bir şansı ya da okutmanlarla karşılaştırıldığında daha az saat derse girme ya da mesai zorunluluğu vardır. Okutmanların ise meslekte yükselme gibi bir şansları olmamakla birlikte özellikle vakıf üniversitesinin

de çalışan okutmanlar, yönetimin uygun gördüğü ve işe alım sözleşmesinde yazan sayıda derse girmek ve yönetimin belirlediği mesai saatleri dahilinde okulda bulunmak zorunda kalmaktadır. Tüm bunlar değerlendirildiğinde, Türkiye’de gittikçe artan sayıda vakıf üniversiteleri, okuldan okula çeşitlenen imkânları, sahip oldukları örgüt kültürleri ve bünyelerindeki yüzlerce okutman ile birlikte önemli bir örnekleme denk gelmektedir.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda genellikle örgütsel bağlılığın boyutları üzerinde durulmakta ve örgütsel bağlılığın örgütsel güven, iş doyumu gibi diğer kavramlarla ilişkisi incelenmektedir. Çalışanların demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi üzerinde sınırlı sayıda çalışma yürütülmüş ve görüldüğü gibi bu çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Vakıf üniversiteleri bünyesindeki akademik personelin bağlılık düzeylerine yönelik yapılan çalışma sayısı ise çok azdır. Bu bağlamda, çalışmanın amacı vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen demografik değişkenlerin neler olduğunu belirlemektir. Bu amaçla, çalışmada Ankara, İstanbul ve İzmir’deki vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların; örgütsel bağlılık düzeylerinin neler olduğu ve bu düzeylerin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, lisansüstü eğitim alma durumu, ek iş yapma durumu gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği sorularına yanıt aranmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma, betimsel araştırma yöntemlerinden tarama yöntemi kullanılarak yürütülmüştür. Karasar’a göre (1991) tarama modelleri, geçmişte ya da günümüzde var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Kaptan (1998)’a göre bu tür araştırmalar çok sayıda obje ya da denek üzerinde ve belirli bir zaman kesiti içinde yapılmaktadır. Bu sa-

Tablo 1. Araştırmanın Çalışma Grubuna Giren Üniversiteler ve Okutman Sayıları

Araştırmaya Katılan Üniversiteler	Araştırmaya Katılan Okutman Sayısı	Toplam Katılımcı Oranı (%)
Bahçeşehir Üniversitesi	9	7,6
Bilgi Üniversitesi	2	1,7
Çankaya Üniversitesi	5	4,2
İzmir Ekonomi Üniversitesi	11	9,3
Fatih Üniversitesi	10	8,5
Haliç Üniversitesi	6	5,1
Işık Üniversitesi	18	15,3
Koç Üniversitesi	1	0,8
İstanbul Kültür Üniversitesi	12	10,2
Maltepe Üniversitesi	1	0,8
Sabancı Üniversitesi	7	5,9
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi	36	30,5
Toplam	118	100,0

yede onları iyi anlayabilme, gruplayabilme olanağı sağlanır ve aralarındaki ilişkiler saptanmış olur. Buna göre, tarama yöntemi herhangi bir müdahale ile değiştirmeden var olan bir durumu kendi koşulları içerisinde ortaya çıkarma ve gruplayabilme özelliğinden dolayı okutmanların hali hazırdaki koşullar dahilinde örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeyi mümkün kılmaktadır. Bu doğrultuda, bu araştırmada kullanılacak en etkili yöntemin tarama yöntemi olduğu görülmektedir.

Katılımcılar

Araştırmanın çalışma grubunu Ankara, İzmir ve İstanbul illerinde bulunan vakıf üniversitelerinde görev yapan ve çalışmaya katılmaya istekli okutmanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu belirlenirken bağlılık sürecinin oluşabilmesi adına ele alınacak vakıf üniversitelerinin en az iki yıllık olmasına dikkat edilmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılmayı 12 üniversite kabul etmiştir ve bu üniversitelerin çoğu İstanbul’da bulunmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu bu üniversitelerden araştırmaya gönüllü olarak katılan toplam 118 okutman oluşturmaktadır.

Tablo 2’ye göre çalışmanın ölçme aracını cevaplayan okutmanların yaş aralığı 20-60 arasında değişmektedir. Araştırmanın çalışma grubunda 25-29, 30-34 ve 35-40 yaşları en sık rastlanan yaş gruplarıdır. 40 yaş üstü okutmanların çalışmaya katılım sıklığı çok düşüktür. Çalışmanın analizlerinde yaş değişkeni bundan sonraki karşılaştırmalar için 30 yaş üstü ve altı olarak iki grupta incelenecektir.

Tablo 3’e göre araştırmaya katılan okutmanların yaş değişkenine göre dağılımları incelendiğinde çalışmanın katılımcılarının yarıdan fazlasının kadın okutmanlardan meydana geldiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan okutmanların bağlı buldukları üniversitedeki çalışma yılları çoğunlukla 1-4 yıl arasında değişmektedir. Bu durumda, gönüllülük esasına göre uygulandığında üniversitelerde yürütülmekte olan bu çalışmaya benzer araştırmalara genç okutmanların diğer okutmanlardan daha fazla katılım gösterdiği söylenebilir. Aynı durum, vakıf üniversitelerinin kendilerinin de genç olmasıyla açıklanabilir.

Tablo 5, araştırmaya katılan okutmanların arasında ek iş yapma düzeyinin düşük olduğunu, büyük bir çoğunluğun sadece bağlı oldukları okuldaki okutmanlık görevlerini yerine getirdiğini göstermektedir. Bu durum, okutmanların maddi olarak ek iş yapma ihtiyacında olmadıklarını ya da örgütteki iş yoğunluğu, ailevi sebepler gibi çeşitli nedenlerle ek iş yapma fırsatını bulamadıklarını gösterebilir.

Tablo 6’ya göre araştırmaya katılan 118 okutmanın yarısı yüksek lisans eğitimlerini tamamlamış ve geriye kalanların çoğu ise yüksek lisansa başlamış olup halen eğitimlerine devam etmektedir. Buna göre, vakıf üniversitelerinde görev yapan okutmanların %68,6’sının resmi olarak zorunlu olmadıkları takdirde akademik ilerlemeye ve yüksek lisans çalışmalarına ilgili oldukları söylenebilir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması amacıyla yürütülen literatür taraması sırasında Balay’ın (2000) “Resmi ve Özel Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” adlı doktora tezi çalışmasında geliştirmiş olduğu ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’, bu araştırmanın konusuyla benzerliği düşünülerek yazarın bilgisi dahilinde incelenmiştir ve araştırmanın verileri Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nden araştırmanın izni alınmak suretiyle oluşturulan ve uzman görüşüne

Tablo 2: Okutmanların Yaş Değişkenine Göre Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımları

Yaş	f	%
20-24	12	10,17
25-29	39	33,05
30-34	33	27,97
35-39	15	12,71
40-44	7	5,93
45-49	7	5,93
50-54	1	0,85
55-60	4	3,39

Tablo 3: Okutmanların Cinsiyete Göre Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımları

	f	%
Kadın Katılımcılar	85	72,0
Erkek Katılımcılar	33	28,0

Tablo 4: Okutmanların Mesleki Kıdem Yıllarına Göre Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımları

Mesleki Kıdem (Yıl)	f	%
0-4	96	81,36
4 Yıllan Fazla	22	18,64

Tablo 5: Okutmanların Ek İş Yapma Durumlarına Göre Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımları

Ek İş	f	%
Evet	21	17,8
Hayır	97	82,2

Tablo 6: Okutmanların Lisansüstü Eğitim Alıp Almadığına Göre Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımları

Lisans Üstü Eğitim Alma	f	%
Evet	50	42,4
Hayır	37	31,4
Devam Ediyor	31	26,2

başvurularak son şekli verilen 27 maddelik bir veri toplama aracı doğrultusunda toplanmıştır.

Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan okutmanların yaşı (30 yaş altı/30 yaş üstü), cinsiyeti (kadın/erkek), okulu, mesleki kıdemi (1-4 yıl/4 yıldan fazla), ders verdiği alanı, ek iş yapma ve lisansüstü eğitim alma durumlarını sorgulayan kişisel bilgiler bölümü yer almaktadır. Veri toplama aracının ikinci bölümünde ise vakıf üniversitelerinde görev yapan okutmanların örgütlerine bağlılık durumlarını ölçtüğü düşünülen bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte katılımcıların verilen ifadelerle ilişkin tepkilerini belirlemek için Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Ölçme aracı yer alan maddelerin yürütülen bu çalışma için de Balay tarafından ortaya konulan biçimde uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında olup olmadığının ortaya konması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi yapısal eşitlik modeli yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Modelleme ve istatistiklerin hesaplanmasında Lisrel programı kullanılmıştır. Balay, çalışmada ölçme aracının ilk sekiz maddesini uyum boyutunda, 9 ile 16 arası maddeleri özdeşleşme boyutunda, 17 ile 27 arasındaki maddeleri ise içselleştirme boyutunda oluşturmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi çalışması sonucu Balay'ın ölçme aracını oluştururken kurduğu ve geçerlik çalışmalarıyla desteklediği modelle yürütülen bu çalışmaya ait verilerin uyumlu olduğu görülmüştür.

Anketin yürütülen bu çalışma için geçerli ve güvenilir olduğunun kanıtlanması amacıyla 'temel bileşenler faktör analizi dik döndürme tekniği' kullanılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ölçme aracı yer alan 27 maddenin büyük oranda Balay'ın geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinde belirtilen üç boyutta toplandığı gözlenmiştir. Maddelerin faktör yük değerleri 0,48 ile 0,84 arasında toplanmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik analizi için de faktörlerin alfa katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre birinci faktörün alfa katsayısının 0,95, ikinci faktörün alfa katsayısının 0,92, üçüncü faktörün alfa katsayısının ise 0,89 olduğu gözlenmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık ölçeğinin bu çalışmada kullanılan veriler ile de geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu kanıtlanmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, yüzde ve frekans, Mann Whitney-U testi ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Okutmanların maddelere verdikleri yanıtlar, ölçme aracının oluşturulma aşamasında temel alınan O'Reilly ve Chatman (1986)'ın öne sürdüğü örgütsel bağlılık boyutları ile demografik birtakım özelliklere göre incelenmektedir.

Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Göre Bulgular

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı 1-8 arası maddelerden oluşan uyum, 9-16 arası maddeleri içeren özdeşleşme ve 17-27 arası maddeleri kapsayan içselleştirme olmak üzere üç boyutta incelemiştir.

Uyum Boyutu

Okutmanların uyum boyutundaki maddelere verdikleri yanıtlara bakıldığında bağlı buldukları okuldaki görevlerini sadece

parasal kaygılarla yapmadıkları ve okullarına katılmakla doğru bir karar verdiklerini düşündükleri görülmektedir.

Okutmanlar okul içindeki etkinlikleriyle ilgili olarak öğrencilerinin başarılarına ilişkin çabalarının genellikle sadece ders saatleriyle sınırlı olmadığını düşünmektedir. Okulda beklenenin ötesinde çaba gösterdiklerini öne sürmelerine rağmen okutmanların okul içindeki emek ve birikimlerinin okuldan ayrılma kararları önündeki etkisinden söz etmek mümkündür. Fakat bu emek ve birikimler okutmanın okuldan ayrılmasını önleyecek derecede büyük bir engel oluşturmamaktadır.

Okutmanlar, kurumlarında yönetimin kendilerini kuruma bağlama çabalarından çok fazla rahatsızlık duymamakta ve kurumlarına uyum sağlamada çok fazla güçlükle karşılaşmadıklarını belirtmektedir. Ayrıca, okutmanlar kurumlarının kurallarına uymada mecburiyet etkeninin rolünün düşük olduğunu ve çalışma şevklerinin günden güne önemli derecede düşmediğini öne sürmüşlerdir.

Özdeşleşme Boyutu

Okutmanlar genellikle kurumlarının bir üyesi olmakla gurur duymakta ve çalışma arkadaşlarıyla kurum dışında birlikte zaman geçirebilmektedir. Fakat okullarının eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından oldukça uygun bir ortam sağlamasına rağmen kendilerine mesleki gelişim açısından sunulan imkânların her zaman yeterli olmadığını düşünmektedir. Bununla birlikte, kurumlar okutmanların çalışma performanslarını yükseltmeye özendirme konusunda yeterince çaba göstermemektedir.

Okutmanlar kendi performanslarını değerlendirmeleri istendiğinde kurumlarında yeteneklerini her zaman üst düzeyde gerçekleştiremediklerini belirtmektedir. Bu sebeple, okutmanlar kurumlarının çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünmemekte ve başka bir kurumda çalışma olanağı buldukları takdirde bu fırsatı değerlendirebileceklerini belirtmektedir.

İçselleştirme Boyutu

Okutmanlar, kuruma ilişkin etkinliklerin zamanlarının çoğunu doldurabildiğini ve kurumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösterdiklerini öne sürmektedir. Okutmanların kurumları övüldüğünde kendileri övülmüş gibi hissedebildikleri ve kurumlarını başkalarına anlatmaktan da zevk aldıkları da söylenebilir. Bununla birlikte, okutmanlar genellikle kurumun geleceğini düşünmekte, kurumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmekte ve kurumun yararı için her türlü fedakârlığı yapmaktadır. Fakat tüm bunlara rağmen okutmanlar, kendi değer ve öncelikleriyle kurumun sahip olduğu değer ve önceliklerin her zaman örtüşmediğini savunmaktadır. Bu sebeple, kurumun her problemini kendi problemleri olarak kabul etmeyebilir ve kuruma yapılan her eleştiriye kendilerine yapılmış gibi düşünmeyebilirler.

Demografik Değişkenlere Göre Bulgular

Araştırmada okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş, mesleki kıdem, cinsiyet, lisansüstü eğitim alma ve ek iş yapma durumuna göre değişip değişmediği incelenmiştir. Buna göre, okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkeni dışında kalan diğer değişkenlere göre anlamlı derecede farklılaşmadığı bulunmuştur.

Diğer demografik değişkenlerle ilgili anlamlı bir fark bulunmasına rağmen kadın okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, erkek okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir ($u=1064$, $p<0,05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Okutmanların buldukları okulla ilgili genel yargıları olumludur. Okulda çalışma isteklerinin günden güne azalmadığını belirtmekte, genel olarak buldukları okulda yer almaktan hoşnut görünmekte ve okula dahil olma konusunda vermiş oldukları kararın kesinlikle bir hata olmadığı görüşünü savunmaktadırlar. Bu durum, okutmanların işten ayrılma gibi bir niyetlerinin çok belirgin olmadığı fikrini akla getirmektedir. Fakat başka bir yerde çalışma olanağı bulunduğu takdirde bu olanağı değerlendirebilirler. Okutmanların buldukları okuldan ayrılmalarını engelleyen faktör, büyük ölçüde bu okul için harcamış oldukları emek ve birikimler de değildir. Thornhill, Lewis ve Saunders (1996) bağlılığı öncelikle kişisel özellikleri, kıdemi, başarı ihtiyacını, yetki ve sorumluluk ile profesyonellik duygusunu kapsadığını belirtmektedir. Buna göre, başarı ihtiyacı karşılanmayan, hedeflediği ve gereksinim duyduğu yetki ve sorumlulukları edinememiş bireylerin örgütte uzun bir süre geçirmesine rağmen örgütten ayrılması söz konusu olabilir. Okul içinde geçirdiği yıl sayısı kaç olursa olsun daha iyi şartlarda çalışma fırsatı bulan okutmanlar, genel itibarıyla emek ve birikimlerini dikkate almaksızın memnun oldukları okullarından ayrılmayı düşünmezler.

Bağlı buldukları okuldan genel olarak memnun görünen okutmanlar, kendilerini okula dahil hissetmekte ve okula uyum konusunda da sorun yaşamamaktadır. Bunun yanı sıra, okutmanlar okulun kendileri için koyduğu kurallara da sadece zorunluluk hissettikleri için uymamaktadır. Bu durum, genel bir ifadeyle okutmanların kuralların gerekliliği konusunda okulla hemfikir olduğunu akla getirmektedirler. Benzer şekilde, okutmanlar okul yöneticilerinin okutmanların örgütsel bağlılıklarını arttırmak için yaptıkları çeşitli uygulama ve çabalardan da rahatsız olmamaktadırlar. Topaloğlu ve Sökmen (2003)'in belirttiğine göre işletmesine ve işine ilgisi yüksek, uyum süreci hızlı olan işgörenler ve performansları arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, okuluyla uyumlu bireylerin performansları da yüksek olmaktadır.

Okutmanların okul içinde yapmış oldukları iş ve çalışmaya dair algıları da olumlu yöndedir. Bayram (2005) örgütsel bağlılığı, işgörenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi olarak ele almaktadır. Okutmanlar, öğrencilerinin başarısı için genellikle sadece ders saatleri içinde değil, ders saatleri dışında da emek harcadıklarını söylemekte ve örgütün başarısını hedeflemektedir. Bu durum, okutmanların işlerini sadece parasal kaygılarla değil yapmak zorunda olduklarının dışında sıklıkla ek çaba harcayarak ve özveriyle yaptıklarını düşündürmektedir. Demirel (2008)'in aktardığına göre Smith (1998), örgütlerde çalışanlar için maddi değerlerin ötesinde manevi değerlerin daha önemli olduğunu vurgulamaktadır. Smith (1998), yüz bin doların üstüne çıkan maaşların çalışanları tatmin etmediği ve çalışanları örgüte bağlayan başka değerlerin olduğuna dikkat çekmektedir.

Okulun okutmanlara sağladığı gelişim olanakları da okutmanların okula bağlılık düzeyini etkileyebilmektedir. Okutmanlar, okullarının eğitim öğretim etkinlikleri açısından oldukça uygun bir ortam sağlamasına rağmen kendilerine mesleki gelişim açısından sunulan olanakların her zaman yeterli olmadığını düşünmektedirler. Okutmanlara göre kendileri öğrencilerinin başarısı için özveriyle çalışmalarına rağmen her zaman yeteneklerini en üst düzeyde gerçekleştirerek en iyi performansı sergileyebildiklerini söyleyemez. İş doyumunu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (Balay, 2000). Yeteneklerini gerçekleştiremediğine inanan okutmanların iş değiştirme ya da devamsızlık gibi olumsuz davranışlar sergilemesi olası bir sonuçtur.

Okutmanlar genel bir ifadeyle okullarının çalışmak için mükemmel bir yer olduğu konusunda tamamen olumlu ya da tamamen olumsuz bir fikre sahip değildirler. Okullarından belli bir düzeye kadar hoşnut görünmelerine rağmen okullarının olabilecek en iyi yapıda olduğunu düşünmemektedirler. Bu sebeple, okullarına karşı yapılan eleştirileri tamamıyla kendilerine yapılmış gibi görmemek, okulun problemlerini kendi problemleri gibi kabul edememektedirler. Benzer şekilde, okulun değer ve öncelikleri ile okutmanın değer ve öncelikleri arasında da farklılıklar oluşabilmektedir. Bu farklılıklar, okulun izlediği politikalara da yansıtılmakta ve bu sebeple okutmanlar onaylamadıkları uygulamalardan dolayı okullarını başkalarına anlatırken her zaman gurur duymayabilmekte ya da okulları övüldüğünde kendilerini övülmüş hissetmeyebilmektedirler.

Çalışma arkadaşlarıyla okul dışında gönüllü olarak zaman geçirmek, okutmanın okulu oluşturan faktörlerden en az birine bağlılık duymasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Okutmanlar için bu durum zaman zaman gerçekleşse de her zaman geçerli olmamaktadır.

Tüm bu olumlu ve olumsuz yargılar birleştiğinde okutmanların okulun geleceği ve başarısı için kaygı duydukları söylenebilir. Duydukları bu kaygıdan dolayı okutmanlar, okulun başarısı için beklenenin ötesinde çaba göstererek ve zamanlarının çoğunu okula ilişkin etkinliklere ayırarak okulun çıkar ve beklentilerini korumakta, okul için fedakarlık göstermektedir.

Araştırmada okutmanların örgütsel bağlılık düzeyi, ölçme aracının ilk bölümünde yer alan demografik değişkenlere göre de incelenmiştir. Çalışmada okutmanların yaşa göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark elde edilememiştir. Konuyla ilgili literatürdeki çalışmalar yaş değişkeni açısından incelendiğinde ise tutarlı sonuçlarla karşılaşmamaktadır. Özkaya, Deveci ve Kara (2006) çalışmalarında çalışanın yaşının örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesinde çok önemli rol oynadığı vurgularken, Angle ve Perry (1981) ise yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde etmiştir. Özcan (2008)'in çalışmasında ise yaş değişkeninin katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyini değiştirmediği görülmektedir. Özcan'ın çalışmasındaki yaş değişkeni bulgusu, bu araştırmanın yaş değişkeni bulgusuyla aynı niteliktedir.

Araştırmada kadın okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkek okutmanların örgütsel bağlılık düzeyinden anlamlı de-

recede düşük olduğu görülmektedir. Literatürde konuyla ilgili farklı bulgulara rastlamak mümkündür. Yalçın ve İplik (2005)'in birlikte yürüttükleri çalışmada cinsiyetin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine bir etkisi olmadığını öne sürerken Özkaya ve ark. (2006) ise bu araştırmanın sonuçlarıyla tutarlı olarak kadınların örgütsel bağlılığının erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarından fazla çıktığını ifade etmiştir.

Çalışmada mesleki kıdemın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi görülemediği. Konuyla ilgili yürütülmüş diğer çalışmalarda ise farklı bulgulara rastlanmaktadır. Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008) çalışmalarında mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu, 16. yıldan sonra öğretmenlerin bağlılıklarında bir artış olduğunu savunmaktadır. Özcan (2008) ise bu çalışmayla tutarlı olarak mesleki kıdem değişkeninin katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyini değiştirmediğini öne sürmektedir.

Araştırmada okutmanların lisansüstü eğitim alıp almamasının örgütsel bağlılık düzeyini anlamlı derecede farklılaştırmadığı görülmektedir. Literatürde konuyla ilgili yürütülen çalışmalar incelendiğinde lisansüstü eğitim alma düzeyi değişkeninin eğitim düzeyi değişkeni olarak ifade edildiği görülmektedir. Buna göre, Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu (2008) çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe örgüte olan bağlılıklarının da artmakta olduğunu, Özkaya ve ark. (2006) ise çalışanın eğitim düzeyinin yükselmesinin örgütsel bağlılık düzeyini düşüreceğini savunmaktadır. Bu bulgular değerlendirildiğinde ortak bir sonuca ulaşılamamaktadır.

Elde edilen bulguların tutarsızlığı kesin yargılara ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Bu sebeple, örgütsel bağlılık düzeyi ve başka değişkenlerle ilişkisi incelenirken duruma ve çalışma grubuna özgü birtakım özellikler de dikkate alınmalıdır. Konuyla ilgili yürütülen çalışmalar konunun farklı bağlamlarda değerlendirilmesine ve durumsal sonuçlara ulaşılmasına olanak sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Aktolga, M. (2006). İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde etkinlik (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Angle, H.L. & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Brown, M.E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- 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(3), 411-421.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, Y.M. (2008). *Yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- 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, 603-609.
- Özcan, E.B. (2008). Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özdemir, D. (2001). Üniversite akademik personelinin görev ünvanları açısından iş tükenmişlik düzeylerinin araştırılması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Özkaya, M.O., Deveci, İ. E. & Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Pelit, E., Boylu, Y., & Güçer, E. (2007). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi'nde çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 86-114.
- Saklan, A. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nde bir uygulama (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-50.
- Tayfun, A., Palavar, K., & Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9 (4), 179-200.
- Thornhill, A., Lewis, P., & Saunders, N.K. (1996). The role of employee communication in achieving commitment and quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 4(1), 12-20.
- Topaloğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4). Erişim: Kasım 2011, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf>
- Topaloğlu, M., & Sökmen, A. (2003). İşe alıştırma (oryantasyon) eğitiminin etkinliği ve işgören performansı ilişkisi (Ankara'da bir uygulama). *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakülte Dergisi*, 2, 126-151.

Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-413.

Yamaç, E. (2005). *Vakıf üniversitelerinin hazırlık okullarında görev yapan İngilizce öğretmenlerinin seçim kriterlerinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Yüksel, Ö. (2000). İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayını.