



**SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ'NE BAĞLI MESLEK  
YÜKSEKOKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR  
ARAŞTIRMA**

**AN INVESTIGATION ON MEASURING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT DEGREE OF INSTRUCTORS WORKING AT VOCATIONAL  
HIGH SCHOOLS OF SULEYMAN DEMIREL UNIVERSITY**

Hakkı KIYMIK<sup>1</sup>, Uğur ÇİÇEK<sup>2</sup>

**Öz**

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmelerinde örgütsel bağlılık son derece önemli bir faktördür. Bu sebeple örgütler, üyelerinin bağlılık düzeylerinin yüksek olmasını arzu eder ve bu amaçla bir takım önlemler alırlar. Bu çalışmanın amacı, Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Merkez ve ilçelerinde bulunan Meslek Yüksekokullarında görev yapmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığın üç düzeyi olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerini ölçmektir. Örgütsel bağlılığı ölçmek amacıyla Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen ölçekten faydalanılmıştır. Ayrıca bu çalışmada, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı kişisel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Örneklem grupları arasındaki farklılıkların istatistiki açıdan anlamlılıklarını ölçmek amacıyla Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeyi, diğer bağlılık türlerine göre daha yüksek çıkmış ve cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve görev yeri değişkenleri açısından öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık.

**Abstract**

Organizational commitment is an important factor for organizations to achieve their purposes. For this reason, organizations wish high degree of organizational commitment, and take measures for it. The aim of this study is to measure affective, continuance and normative organizational commitment

<sup>1</sup> Öğr.Gör.Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, hakkikiymik@sdu.edu.tr

<sup>2</sup> Öğr.Gör.Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, ugurcicek@sdu.edu.tr

*degree of the instructors who work at Suleyman Demirel University's Vocational High Schools in towns and city center, using scale developed by Meyer and Allen (1990). Furthermore, in this study, it is determined whether there are differences about commitment degree according to personal characteristics or not. Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis H tests were used to compare means between sample groups. To the findings, affective commitment of lecturers is higher than the other commitment types. Also, it is understood that the organizational commitment degree of lecturers differentiate according to variables: gender, age, period of service, and place of duty.*

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

## 1.GİRİŞ

Bilginin çağdaş örgüt anlayışında örgütün önemli bir unsuru haline gelmesi, entelektüel sermaye ile ifade edilen çok çeşitli maddi olmayan varlıklara sahip olma, onları kullanma ve yönetme gibi konuları gündeme getirmiştir (Yıldız ve Tenekcioğlu, 2004:580). Günümüz rekabet şartlarında, örgütlerin değişen koşullara uyum sağlamaları ve ayakta kalabilmeleri için insan faktörü son derece önemli bir unsur haline gelmiştir. Artan rekabet şartlarında yaşamlarını sürekli kılmak ve başarılı olmak isteyen örgütler eğitimli, örgütsel amaçlarla uyumlu ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylere ihtiyaç duymakta ve insan kaynakları politikalarına bu amaçla yön vermektedirler.

Nitelikli işgörenlerin yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak onları yalnızca maddi anlamda tatmin etmek ile mümkün olmayabilir. Bu bakımdan günümüzde, nitelikli çalışanların tatmin edilmesi örgütler tarafından mal ve/veya hizmet üretmek gibi temel bir amaç olarak görülmektedir. Bu amacın gerçekleştirilmesinde bireyin çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi istemesi anlamına gelen örgüte bağlılık ön plana çıkmaktadır (Çöl ve Ardıç, 2008:157).

Üzerinde en çok araştırma yapılan bağlılık türlerinden biri olan örgütsel bağlılığın önemi, işgücü devri, devamsızlık ve geç kalma gibi örgütsel göstergelerle olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Örgüt ile birey arasında kurulan bağlar, örgütün en değerli varlığı olan çalışanların ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarını sağladığı gibi, bireylerin aidiyet duygusunun gelişmesine de imkân sağlamaktadır.

Nitelikli çalışanların örgüte çekilmesi kadar onların örgütte kalmalarını sağlamak da oldukça önemlidir. Söz konusu bu durum, donanımlı bireyler yetiştirmek üzere önemli görevler üstlenen üniversiteler açısından da önemlidir. Bu çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı kişisel özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

## 2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI ve TÜRLERİ

Örgütsel bağlılık konusuyla ilgili literatür incelendiğinde, bu konuyla ilgili yazılmış olan yüzlerce esere rastlanmakla birlikte, bu kavramla ilgili ortak bir tanımlama yapılamamış olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili tanımlamaya geçmeden önce, örgüt ve bağlılık kavramlarının ayrı ayrı tanımlanması faydalı olacaktır.

İnsan yaşamı, doğumdan ölüme kadar sayısız örgütler içinde geçer. Örgütlerin ortaya çıkış nedeni, birey yeteneklerinin sınırlı olması ve bireysel olarak başarılabilen birçok şeyin başarılmaya çalışılmasıdır. Örgüt, beşeri ve fiziki kaynakların eş güdümlenmiş olarak bir araya getirildiği açık bir sistemdir (Akat, 1994:20). Örgütle ilgili literatür incelendiğinde örgüt kavramıyla ilgili olarak ortak bir tanım yapmak gerekirse; örgüt, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşabilmek amacıyla oluşturulmuş olan ve bu hedefe ulaşabilmek için hareket eden birimler olarak tanımlanabilir.

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerinin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat veya sadık olma durumunu anlatmaktadır. Bağlılık, kişinin bir başka kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendisinden daha yukarıda gördüğü bir şeye karşı gösterdiği aidiyeti ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüğü anlatır (Çöl, 2009:2).

İlgili literatür incelendiğinde araştırmacıların büyük bir bölümünün örgütsel bağlılık konusu ile ilgili çalışmalarını işgörenlerin örgütteki davranışlarını açıklamak amacıyla gerçekleştirmiş oldukları görülmektedir. Yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılmasındaki farklı bakış açıları, kavramın kapsamı konusunda araştırmacılar arasında görüş ayrılıklarına neden olmuştur. Bu durum ise, kavramın yeniden tanımlanmasını gerektirmiştir (Güçlü, 2006:9).

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak Whyte tarafından 1956 yılında incelenmiş, daha sonra konu başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi birçok araştırmacı tarafından ele alınarak geliştirilmiştir. Söz konusu araştırmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılığın tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandırıldığı gözlemlenmektedir (Allen ve Meyer, 1990:2). Tutumsal bağlılık, kişinin örgütle bütünleşmesi, davranışsal bağlılık ise kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süresiyle ilgilidir (Porter vd., 1973:2).

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılmış olan bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık kavramı farklı şekillerde tanımlanmış olup, bu tanımlamalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

Örgütsel bağlılık, bireyin belli bir örgütle özdeşleşmesi ve örgütle olan bağına ilişkin kuvvetidir (Nowday vd., 1979:225). Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Ölçüm, 2004:90). Bağlılık, örgüt amaçları ile kişisel deneyimlerin örtüşmesiyle ortaya çıkan bir düşüncedir (Kanter, 1968:499).

Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgütü ile uyum içinde çalışması, örgüt amaçları yönünde çaba harcaması, örgütten de emeğinin karşılığını aldığına inanması ve örgütün bir üyesi olarak kalma sorumluluğunu hissetmesidir. Örgütsel bağlılık, bir işgörenin belirli bir örgütteki çalışma

süresi boyunca işgörenin yaşamındaki o örgütün yerini ve önemini belirleyen bir kavramdır (Güçlü, 2006:12).

Örgütsel bağlılık ile ilgili oldukça fazla çalışma yapılmış ve bu çalışmalarda farklı sınıflandırmalara gidilmiştir. Bu çalışmada Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılan sınıflandırma esas alınmıştır. Araştırmacılar örgütsel bağlılığı duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almışlardır.

Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte güçlü bir şekilde bağlılığının olması, o kişinin istediği için kurumda kalması anlamına gelmektedir. İş görenin örgüte bağlılığının en iyi şekli olan duygusal bağlılığa sahip çalışanlar her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık çalışanlardır (Ölçüm, 2004:95). Tutumsal kaynaklı olan duygusal bağlılık, literatürde en sık rastlanan bağlılık türüdür (Çöl ve Gül, 2005:293).

Devamlılık bağlılığı, işgören açısından örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle örgütte çalışmaya devam etmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlılıkta birey istese de örgütten ayrılamamaktadır. Çünkü ayrılmak o kişi için bir takım zorluklar ve ekstra maliyetler doğurmaktadır. Devamlılık bağlılığı, işgörenlerin algıladıkları alternatif iş imkanlarının sayısı gibi faktörler tarafından açıklanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990:4).

Normatif bağlılık ise işgörenin örgüte karşı sorumluluğunun olduğuna inanması ve kendini örgütte kalmaya mecbur hissetmesi durumunda ortaya çıkan bağlılık türüdür. Ancak buradaki zorunluluk, devamlılık bağlılığındaki gibi bir takım çıkarlara dayanmamaktadır. Bu bağlılık türünde işgören, sadakatin bir erdem olduğuna inanmakta ve dolayısıyla örgütte kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmektedir (Allen ve Meyer, 1990:4). Başka bir ifadeyle normatif bağlılık, kişinin değer yargılarından kaynaklanan bağlılık türüdür.

### **3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, evreni, veri toplama teknikleri, ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

#### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Gelecek nesilleri şekillendirmede önemli bir fonksiyonu yerine getiren akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, gerek örgütsel gelişmenin sağlanabilmesi gerekse yapılan işin daha istekli yapılması açısından önemli bir etkidir. Akademisyenlerin çalıştıkları birimlere yönelik tutumlarının belli zaman aralıklarıyla tekrarlanan araştırmalar sonucunda değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeler sonucunda elde edilen bulgular ışığında, çalışanların memnuniyetini, motivasyonunu ve örgütlerine olan bağlılıklarını artırıcı yönde tedbirlerin alınması önem taşımaktadır (Pelit, 2007:92). Ülkemizde meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrenci sayısının yüksek öğrenimdeki öğrencilere oranı azımsanmayacak derecede yüksektir. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın yayınlamış olduğu rapora göre 2014-2015 öğretim yılında ön lisans eğitimi almakta olan yaklaşık 2 milyon öğrenci bulunmaktadır (YÖK, 2014). Bu öğrencilerin lisans eğitimi alan öğrenci sayısına oranı ise yaklaşık %55 düzeyindedir. Öğrenci sayısının rakamsal boyutu göz önünde bulundurulduğunda meslek elemanı yetiştirilen bu

okullarda görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri de önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmanın amacı, Süleyman Demirel Üniversitesi'ne bağlı Isparta Merkez ve ilçelerinde bulunan Meslek Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi ve farklı kriterlere göre öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık bulunup bulunmadığının araştırılmasıdır.

### **3.2. Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketin birinci bölümü, öğretim elemanlarının kişisel bilgilerini ölçmeyi amaçlayan 7 sorudan oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümü, bağımlı değişkenler olan ve öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeyi amaçlayan 19 sorudan oluşmaktadır. Anket ölçeği olarak Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen üçlü örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek duygusal, devamlılık ve normatif örgütsel bağlılık olmak üzere üç bölüme ayrılmıştır. Söz konusu ölçek 5'li Likert skalasına göre tasarlanmış olup, 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması; "1:Hiç Katılmıyorum", "2:Katılıyorum", "3:Kararsızım", "4:Katılıyorum", "5-Tamamen Katılıyorum" şeklinde yapılmıştır.

### **3.3. Araştırmanın Evreni**

Araştırmanın evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta merkez ve ilçelerinde 2013 yılı itibariyle hizmet veren 18 Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Söz konusu okullarda ilgili dönem itibariyle, başka birim ve kurumlarda görevli olan personel dışlandığında yaklaşık 290 öğretim elemanı görev yapmaktadır (SDÜ, 2014:16). Araştırma kapsamında geliştirilen anket, merkezde ve merkeze yakın ilçelerde görev yapan öğretim elemanlarına yüz yüze görüşme yoluyla, merkeze uzak olan ilçelerde görev yapan öğretim elemanlarına ise mail yoluyla ulaşılarak uygulanmıştır. Uygulanan anketlerde %38 (110 kişi) oranında geri dönüş sağlanmış olup geri dönüşümü sağlanan anketlerin tamamı analize tabi tutulmuştur.

### **3.4. Verilerin Analizi**

Anket sonucu elde edilen veriler "SPSS for Windows 13" istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik olan anket bulguları öncelikle faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan faktör analizi neticesinde, anlamlı bir faktör yapısı elde edilemediğinden dolayı ankette yer alan 5 sorunun anketten çıkarılmasına karar verilmiştir. Faktör analizinden elde edilen bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Bağlılık Türlerine İlişkin Faktör Analizi

İFADELER		Faktörler		
		1	2	3
DUYGUSAL BAĞLILIK	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi görürüm.	0,391	<b>0,620</b>	-0,245
	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	0,306	<b>0,566</b>	-0,044
	Bu kurumun benim için kişisel anlamda ayrı bir yeri vardır.	0,480	<b>0,501</b>	-0,320
	Çalıştığım kuruma karşı duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum	0,460	<b>0,627</b>	-0,245
	Çalıştığım kuruma ait güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	0,453	<b>0,493</b>	-0,392
DEVAMLILIK BAĞLILIĞI	Bir başka iş bulmadan çalıştığım kurumdan ayrılmam durumunda; (iş bakımından) neler olacağı hakkında endişelerim var.	<b>0,817</b>	-0,301	0,144
	İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmam çok zor.	<b>0,796</b>	-0,325	0,051
	Bu kurumdan ayrılmaya karar verirsem, hayatımda olumsuz bir takım gelişmeler olur.	<b>0,793</b>	-0,248	-0,004
	Şu anda bu kurumda çalışmamın sebebi kendi isteğim olduğu gibi aynı zamanda zorunluluktan da kaynaklanmaktadır.	<b>0,778</b>	-0,335	-0,042
	Bu kurumdan şu an için ayrılmam çünkü çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum	<b>0,805</b>	-0,366	0,072
Bu kurumdan ayrılmam durumunda ortaya çıkacak en ciddi sorunlardan biri de alternatiflerimin az olmasıdır.	<b>0,824</b>	-0,196	0,008	
NORMATİF BAĞLILIK	Bir kurumdan başka bir kuruma geçmeyi etik bulmuyorum	0,415	0,346	<b>0,504</b>
	Bu kurumdan ayrılmak avantajlı bile olsa, ayrılmayı şu an için düşünmüyorum	0,198	0,339	<b>0,605</b>
	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.	0,075	0,509	<b>0,710</b>

Verilerin analizi aşamasında, faktör analizinden sonra, ölçeğin geneline ve duygusal, devamlılık, normatif bağlılık boyutlarının her birine ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha değeri kullanılmıştır. Tablo 2’de görüleceği üzere her bir bağlılık türü ayrı ayrı güvenilirlik analizine tabi tutulmuş olup, söz konusu bağlılık türlerinden sadece normatif bağlılık türüne ait güvenilirlik göstergesinin, 0,70’lik Cronbach Alpha düzeyinin altında kaldığı gözlenmiştir. Ölçek geneline ait güvenilirlik düzeyi sosyal bilimler alanı için kabul edilebilir ( $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ) bir düzeydedir (Özdamar, 1997:500).

Tablo 2. Ölçeğin Güvenilirlik Düzeyleri

Faktörler	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Duygusal Bağlılık	0,799	6
Devamlılık Bağlılığı	0,927	5
Normatif Bağlılık	0,654	3
<b>Ölçeğin Geneli</b>	<b>0,840</b>	<b>14</b>

Verilerin analizi ile ilgili olarak uygulanacak test türünün belirlenebilmesi için verilerin normal dağılıma uyup uymadıkları Shapiro-Wilk testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde verilerin normal dağılıma uymadığı anlaşılmış olup gruplar arasındaki farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olup olmadığı, parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testi ile analiz edilmiştir.

### 3.5.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan temel hipotezler aşağıda belirtilmiştir;

H<sub>1</sub>: Kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanları arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>2</sub>: Farklı yaş gruplarındaki öğretim elemanları arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>3</sub>: Lisans mezunu öğretim elemanları ile lisansüstü eğitim mezunu öğretim elemanları arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>4</sub>: Farklı hizmet sürelerine sahip öğretim elemanları arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>5</sub>: Öğretim üyesi ve öğretim görevlisi kadrosunda çalışan akademisyenler arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>6</sub>: İl merkezinde görev yapan öğretim elemanları ile ilçelerde görev yapan öğretim elemanları arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

#### 4.ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu kısmında öncelikle araştırmaya konu olan topluluğa ilişkin bazı bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra ankete katılan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık türleri bakımından bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Son olarak farklı kişisel özellikler göz önünde bulundurularak, gruplar arasında örgütsel bağlılık düzeyleri açısından farklılıklar ortaya çıkarılmıştır.

##### 4.1.Kişisel Bilgilere Ait Bulgular

Ankete katılanların kişisel bilgilerine ilişkin bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir. Tablodan görüleceği üzere, ankete katılan öğretim elemanlarının %22,7'si kadın, %77,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Ankete katılanların %75,5'inin 40 yaşının altında olduğu dikkat çekmektedir.

Ankete katılan öğretim elemanları öğrenim düzeyleri açısından incelendiğinde, akademik personelin %44,5'inin lisans mezunu, %55,5'inin ise lisansüstü eğitim almış personelden oluştuğu gözlenmektedir. Ankete katılanların %46,4'ünün 0-5 yıl, %20'sinin 6-10 yıl, %11,8'inin 11-15 yıl arasında ve %21,8'inin 15 yıl ve üzeri hizmet süresi bulunmaktadır.

**Tablo 3. Ankete Katılan Öğretim Elemanlarına Ait Kişisel Bilgiler**

Kişisel Bilgiler		N	%
Cinsiyet	Kadın	25	22,7
	Erkek	85	77,3
Yaş	20-30 Arası	44	40,0
	31-40 Arası	39	35,5
	41-50 Arası	11	10,0
	50 Üzeri	16	14,5
Öğrenim Düzeyi	Lisans	49	44,5
	Lisansüstü	61	55,5
Hizmet Süresi	0-5 Yıl Arası	51	46,4
	6-10 Yıl Arası	22	20,0
	11-15 Yıl Arası	13	11,8
	15 Yıl Üzeri	24	21,8
Unvan	Öğretim Görevlisi	101	91,8
	Öğretim Üyesi	9	8,2
Görev Yapılan Yer	Merkez	39	35,5
	İlçe	71	64,5

Öğretim elemanlarına ait unvan bilgileri sınıflandırılırken öğretim üyesi ve öğretim görevlisi olarak bir sınıflandırmaya gidilmiştir. Bunun sebebi hem meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim görevlisi sayısının çokluğu, hem de öğretim görevlisi ile öğretim üyesi arasındaki örgütsel bağlılık düzeyinin farklılık gösterebileceği düşüncesidir. Ankete katılan öğretim elemanlarının % 91,8'i öğretim görevlisi kadrosunda, %8,2'si ise öğretim üyesi (yrd.doç.dr., doç.dr., prof.dr.) kadrosunda görev yapmaktadırlar. Ayrıca araştırmaya dahil olan personelin %35,5'i Isparta Merkez'de, %64,5'i ise ilçelerde görev yapmaktadır.

#### **4.2.Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular**

Ankete katılan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerine ait görüşleri Tablo 4'te gösterilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyleri, daha önce de belirtildiği gibi üç gruba ayrılmıştır. Bunlar, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Tablo 4'te yer alan örgütsel bağlılık düzeyi ile ilgili ifadelerin tamamı göz önünde bulundurulduğunda, öğretim elemanlarının vermiş olduğu yanıtlardan en yüksek ortalamaya sahip ifade 3,52 ortalama ile "Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi görürüm" ifadesidir. En düşük ortalamaya sahip ifade ise, 2,46 ile "Bir kurumdan başka bir kuruma geçmeyi etik bulmuyorum" ifadesidir.

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinden, duygusal bağlılığa ilişkin ifadelerle katılım düzeyleri incelendiğinde; en yüksek değer olarak 3,52 ile "Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi görürüm" ifadesi, en düşük ortalama ise 3,41 ile "Çalıştığım kuruma karşı duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum" ifadesi yer almaktadır.



**Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Normallik Testi Sonuçları**

İfade		Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	Grup Ortalaması	Shapiro-Wilk (p)
DUYGUSAL BAĞLILIK	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi görürüm.	3,518	1,073	0,102	3,467	0,00
	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	3,455	0,992	0,095		0,00
	Bu kurumun benim için kişisel anlamda ayrı bir yeri vardır.	3,482	1,064	0,101		0,00
	Çalıştığım kuruma karşı duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum	3,409	1,069	0,102		0,00
	Çalıştığım kuruma ait güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	3,473	1,020	0,097		0,00
DEVAMLILIK BAĞLILIĞI	Bir başka iş bulmadan çalıştığım kurumdan ayrılmam durumunda; (iş bakımından) neler olacağı hakkında endişelerim var.	2,654	1,378	0,131	2,630	0,00
	İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmam çok zor.	2,736	1,268	0,121		0,00
	Bu kurumdan ayrılmaya karar verirsem, hayatımda olumsuz bir takım gelişmeler olur.	2,627	1,333	0,127		0,00
	Şu anda bu kurumda çalışmamın sebebi kendi isteğim olduğu gibi aynı zamanda zorunluluktan da kaynaklanmaktadır.	2,664	1,287	0,123		0,00
	Bu kurumdan şu an için ayrılmam çünkü çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum	2,591	1,251	0,119		0,00
	Bu kurumdan ayrılmam durumunda ortaya çıkacak en ciddi sorunlardan biri de alternatiflerimin az olmasıdır.	2,509	1,262	0,120		0,00
NORMATİF	Bir kurumdan başka bir kuruma geçmeyi etik bulmuyorum	2,464	1,332	0,127	2,903	0,00
	Bu kurumdan ayrılmak avantajlı bile olsa, ayrılmayı şu an için düşünmüyorum	3,482	1,269	0,121		0,00
	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.	2,764	1,381	0,132		0,00

Devamlılık bağlılığına ilişkin ifadelerle katılım düzeyleri incelendiğinde ise; en yüksek değer olarak 2,74 ile “İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmam çok zor” ifadesi, en düşük ortalama ise 2,51 ile “Bu kurumdan ayrılmam durumunda ortaya çıkacak en ciddi sorunlardan biri de alternatiflerimin az olmasıdır” ifadesidir.

Normatif bağlılığa ilişkin ifadelerle katılım düzeylerinde, en yüksek değer olarak 3,48 ile “Bu kurumdan ayrılmak avantajlı bile olsa, ayrılmayı şu an için düşünmüyorum” ifadesi, en düşük ortalama ise 2,46 ile “Bir kurumdan başka bir kuruma geçmeyi etik bulmuyorum” ifadesidir.

Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık türlerinin gruplar itibariyle ortalamaları incelendiğinde; duygusal bağlılık düzeylerine ilişkin ifadelerin ortalaması 3,47; devamlılık bağlılığına ait ifadelerin ortalaması 2,63; normatif bağlılığa ait ifadelerin ortalaması ise 2,90 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre ankete katılan akademik personelin, herhangi bir zorunluluktan kaynaklanmayan, örgütler

açısından en fazla istenen bağlılık türü olan duygusal bağlılık düzeyinin diğer bağlılık türlerine göre yüksek çıktığı gözlenmiştir.

#### 4.3. Kişisel Özellikler İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında ankete katılanların örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik veriler ve kişisel özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen analiz bulguları çalışmanın bu kısmında sunulmuştur. İki veya daha fazla örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak amacıyla parametrik veya parametrik olmayan farklılık testlerinin kullanılması gerekmektedir. Bir veri setinin parametrik sayılabilmesi için normal dağılıma uygun olması gerekmektedir (Kalaycı, v.d., 2005:99). Verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için Shapiro-Wilk testi uygulanmış olup test sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir. Test sonuçlarına göre verilerin tamamının normal dağılım göstermediği ( $p < 0,05$ ) anlaşılmakta olup gruplar arasındaki farklılığın parametrik olmayan testlerle araştırılması gerekmektedir. Bu sebepten dolayı iki örneklem grubu arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmak için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grup arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmak için Kruskal-Wallis H testinden faydalanılmıştır. Araştırmada bağımlı değişkenler örgütsel bağlılık düzeyleri iken bağımsız değişkenler ise kişisel özelliklerdir.

**H<sub>1</sub>: Kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanları arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.**

Ankete katılan kadın akademisyenler ile erkek akademisyenler arasında örgütsel bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Mann-Whitney U testinden faydalanılmış olup test sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet Değişkeni için Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet		N	Ortalama	Z	Sig. (2-tailed) p
Duygusal Bağlılık	Kadın	25	3,496	-0,201	0,841
	Erkek	85	3,459		
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	25	2,393	-1,226	0,220
	Erkek	85	2,700		
Normatif Bağlılık	Kadın	25	3,360	-2,646	*0,008
	Erkek	85	2,769		

\* %1 hata düzeyinde anlamlı

Kadın ve erkek öğretim elemanları arasında duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı açısından anlamlı bir farklılık bulunamamış ( $p > 0,01$ ) ancak normatif bağlılık açısından ortaya çıkan farklılığın anlamlı olduğu ( $p < 0,01$ ) sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkeninde normatif bağlılık türü için H<sub>1</sub> hipotezi reddedilirken, duygusal ve devamlılık bağlılığı için H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Başka bir ifadeyle, ahlaki değerlere dayalı bir bağlılığı ifade eden normatif bağlılık açısından kadın akademisyenlerin, erkeklere oranla üyesi olduğu kuruma bağlılıkları daha yüksektir ve bu farklılık istatistiki açıdan anlamlıdır.

**H<sub>2</sub>: Farklı yaş gruplarındaki öğretim elemanları arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.**

Ankete katılan öğretim elemanlarının yaşlarının, örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılaşmaya sebep olup olmadığını ve bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlılığını test etmek için Kruskal-Wallis H testinden faydalanılmış olup test sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6. Yaş Değişkeni için Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları**

Yaş		N	Ortalama	Sig. (2-tailed) p
Duygusal Bağlılık	20-30 Arası	44	3,341	<b>*0,005</b>
	31-40 Arası	39	3,364	
	41-50 Arası	11	3,473	
	50 Üzeri	16	4,063	
Devamlılık Bağlılığı	20-30 Arası	44	1,724	<b>*0,000</b>
	31-40 Arası	39	2,735	
	41-50 Arası	11	4,015	
	50 Üzeri	16	3,917	
Normatif Bağlılık	20-30 Arası	44	2,803	<b>0,496</b>
	31-40 Arası	39	2,949	
	41-50 Arası	11	2,636	
	50 Üzeri	16	3,250	

% 1 hata düzeyinde anlamlı

Farklı yaş gruplarındaki öğretim elemanları arasında normatif bağlılık türü açısından anlamlı bir farklılık bulunamamış ( $p>0,01$ ) ancak duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı açısından bu farklılığın anlamlı olduğu ( $p<0,01$ ) sonucuna ulaşılmıştır. Yaş değişkeninde duygusal ve devamlılık bağlılığı için  $H_2$  hipotezi reddedilirken, normatif bağlılık türü için  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir.

Yaş grupları açısından duygusal bağlılığa ilişkin ortalamalar incelendiğinde, bu grupların farklılaşmasında, 41-50 yaş arası ile 50 yaş üzeri akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek olmasının bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Benzer bir şekilde, 41 yaş ve üzeri akademisyenlerin yaşça daha küçük olan akademisyenlere oranla devamlılık bağlılığının daha yüksek olması bu bağlılık türü açısından gruplar arasındaki farklılığın anlamlı olması sonucunu doğurmaktadır.

**H<sub>3</sub>: Lisans mezunu öğretim elemanları ile lisansüstü eğitim mezunu öğretim elemanları arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.**

Ankete katılan lisans mezunu öğretim elemanları ile lisansüstü eğitim mezunu akademisyenler arasında örgütsel bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Mann-Whitney U testinden faydalanılmış olup test sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir. Elde edilen bulgulara göre tüm bağlılık türleri açısından iki grup arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 7 incelendiğinde öğrenim düzeylerinin ankete katılan akademisyenlerin herhangi bir örgütsel bağlılık türü açısından farklılaşmasına neden olmadığı anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle eğitim durumu açısından her bir örgütsel bağlılık türü için  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Öğrenim Düzeyi Değişkeni için Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Öğrenim Düzeyi		N	Ortalama	Z	Sig. (2-tailed) p
Duygusal Bağlılık	Lisans	49	3,327	-1,262	0,207
	Lisansüstü	61	3,580		
Devamlılık Bağlılığı	Lisans	49	2,571	-0,787	0,432
	Lisansüstü	61	2,678		
Normatif Bağlılık	Lisans	49	2,864	-0,218	0,828
	Lisansüstü	61	2,934		

**H<sub>4</sub>: Farklı hizmet sürelerine sahip öğretim elemanları arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.**

Ankete katılan öğretim elemanlarının meslekte geçirdikleri sürelerin örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılaşmaya sebep olup olmadığını ve bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlılığını test etmek için Kruskal-Wallis H testinden faydalanılmış olup test sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Hizmet Süresi Değişkeni için Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Hizmet Süresi		N	Ortalama	Sig. (2-tailed) p
Duygusal Bağlılık	0-5 Yıl Arası	51	3,380	0,102
	6-10 Yıl Arası	22	3,318	
	11-15 Yıl Arası	13	3,539	
	15 Yıl Üzeri	24	3,750	
Devamlılık Bağlılığı	0-5 Yıl Arası	51	1,974	*0,000
	6-10 Yıl Arası	22	2,568	
	11-15 Yıl Arası	13	2,731	
	15 Yıl Üzeri	24	4,028	
Normatif Bağlılık	0-5 Yıl Arası	51	2,922	0,783
	6-10 Yıl Arası	22	2,970	
	11-15 Yıl Arası	13	3,000	
	15 Yıl Üzeri	24	2,750	

% 1 hata düzeyinde anlamlı

Farklı hizmet sürelerine sahip öğretim elemanları arasında duygusal ve normatif bağlılık türü açısından anlamlı bir farklılık bulunamamış ( $p>0,01$ ) ancak devamlılık bağlılığı açısından bu farklılığı anlamlı olduğu ( $p<0,01$ ) sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet süresi değişkeninde devamlılık bağlılığı için H<sub>4</sub> hipotezi reddedilirken, duygusal ve normatif bağlılık türü için H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

Hizmet süreleri açısından devamlılık bağlılığına ilişkin ortalamalar incelendiğinde, bu grupların farklılaşmasında, 15 yıl üzeri hizmet süresine sahip akademisyenlerin devamlılık bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olmasının bir etken olduğu anlaşılmaktadır.

**H<sub>5</sub>: Öğretim üyesi ve öğretim görevlisi kadrosunda çalışan akademisyenler arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.**

Ankete katılan öğretim üyesi ve öğretim görevlisi kadrolarına sahip akademisyenler arasında örgütsel bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Mann-Whitney U testinden faydalanılmış olup test sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir. Elde edilen bulgulara göre tüm bağlılık türleri açısından iki grup arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 9. Unvan (Kadro) Değişkeni için Mann-Whitney U Testi Sonuçları**

Unvan		N	Ortalama	Z	Sig. (2-tailed) p
Duygusal Bağlılık	Öğr.Gör.	101	3,434	-1,396	<b>0,163</b>
	Öğr.Üyesi	9	3,844		
Devamlılık Bağlılığı	Öğr.Gör.	101	2,564	-1,814	<b>0,070</b>
	Öğr.Üyesi	9	3,370		
Normatif Bağlılık	Öğr.Gör.	101	2,914	-0,400	<b>0,689</b>
	Öğr.Üyesi	9	2,778		

Tablo 9 incelendiğinde sahip olunan akademik unvanın akademisyenlerin herhangi bir örgütsel bağlılık türü açısından farklılaşmasına neden olmadığı anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle eğitim durumu açısından her bir örgütsel bağlılık türü için  $H_5$  hipotezi kabul edilmiştir.

**$H_6$ : İl merkezinde görev yapan öğretim elemanları ile ilçelerde görev yapan öğretim elemanları arasında örgütsel bağlılık türleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.**

Isparta il merkezinde görev yapan öğretim elemanları ile Isparta'ya bağlı ilçelerde görev yapan öğretim elemanları arasında örgütsel bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Mann-Whitney U testinden faydalanılmış olup test sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10. Görev Yeri Değişkeni için Mann-Whitney U Testi Sonuçları**

Görev Yeri		N	Ortalama	Z	Sig. (2-tailed) P
Duygusal Bağlılık	Merkez	39	4,015	-6,032	<b>*0,000</b>
	İlçe	71	3,166		
Devamlılık Bağlılığı	Merkez	39	3,039	-2,342	<b>**0,019</b>
	İlçe	71	2,406		
Normatif Bağlılık	Merkez	39	2,889	-0,361	<b>0,718</b>
	İlçe	71	2,911		

% 1 hata düzeyinde anlamlı

% 5 hata düzeyinde anlamlı

Isparta merkez ve ilçelerinde görev yapan öğretim elemanları arasında normatif bağlılık türü açısından anlamlı bir farklılık bulunamamış ( $p>0,01$ ) ancak duygusal ( $p<0,01$ ) ve devamlılık ( $p<0,05$ ) bağlılığı türleri açısından ortaya çıkan farklılığın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görev yeri değişkeninde duygusal ve devamlılık bağlılığı türleri için  $H_6$  hipotezi reddedilirken, normatif bağlılık için  $H_6$  hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde, duygusal ve devamlılık bağlılığına ilişkin farklılığın, Isparta il merkezinde görev yapan öğretim elemanlarının bu bağlılık düzeylerinin, ilçelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle, duygusal ve devamlılık bağlılığı açısından Isparta il merkezinde görev yapan akademisyenlerin, ilçelerde görev yapanlara oranla üyesi olduğu kuruma bağlılıkları daha yüksektir ve bu farklılık istatistiki açıdan anlamlıdır.

## 5.SONUÇ

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenler, üyesi oldukları örgütün hedeflerine ulaşabilmesi amacıyla gerekli fedakârlık ve özveriye gösterebilirler. Dolayısıyla örgütün hedeflerine ulaşabilmesinde örgüt çalışanlarının bağlılıkları son derece önemli bir faktördür. Bu sebeple örgütler, üyelerinin bağlılık düzeylerinin yüksek olmasını arzu ederler ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması amacıyla bir takım önlemler alırlar. Bu önlemlerin başında, örgüt üyelerinin örgüt için değerli oldukları mesajının verilmesi, performans değerlendirme ve ücret sistemine ilişkin bir takım düzenlemelerin yapılması, örgüt içi iletişimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi gösterilebilir.

Yapılan araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, duygusal bağlılığa ilişkin ifadelerle katılım derecesi diğer bağlılık türlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgu ile Dal (2007); Boylu vd. (2007); Pelit vd. (2007); Aydemir ve Erşan (2011); Bozkurt ve Yurt (2013) ve Demirkol (2014) tarafından, akademisyenler üzerine yapılan araştırma bulguları örtüşmektedir. Devamlılık bağlılığına ilişkin ifadelerle verilen cevaplar ile normatif bağlılığa ilişkin yanıtlar birbirlerine oldukça yakındır. Verilen yanıtlara bakıldığında, ikinci sırada normatif bağlılık ve son olarak da devamlılık bağlılığı gelmektedir. Çalışmanın önceki kısımlarında da belirtildiği gibi, örgütler tarafından en fazla arzu edilen ve bireylerin kendilerinden kaynaklanan, hissettikleri bağlılık türü olan duygusal bağlılıktır. Ancak, araştırma bulgularına göre tespit edilen duygusal bağlılık düzeyinin yeterliliği konusu tartışmaya açıktır.

Çalışmada aynı zamanda, öğretim elemanlarının bazı kriterler açısından farklılıklarının, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerinde farklılaşmaya neden olup olmadığı da araştırılmıştır. Yapılan analizler neticesinde, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere oranla ahlaki değerlere dayalı bir bağlılığı ifade eden normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ve bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle kadın akademisyenler, mensubu bulunduğu kurumdan ayrılmayı etik bulmamakta veya ayrıldıklarında mensubu olduğu kuruma ihanet etmiş olacaklarını düşünmektedirler. Cinsiyet değişkeni açısından araştırmanın bu bulgusunun akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen diğer çalışmalardan ayrıldığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmaların genelinde cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir farklılık gözlenmediği tespit edilmiştir (Al, 2007; Boylu, vd., 2007; Pelit, vd., 2007; Aydemir ve Erşan, 2011; Bozkurt ve Yurt, 2013; Karadağ, vd., 2013; Demirkol, 2014; Güner, 2015).

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı olduğu başka bir kriter ise yaş ve buna paralel olarak meslekte geçirilen süredir. Araştırmanın bu bulgusu Pelit vd. (2007) ve Bozkurt ve Yurt (2013) tarafından yapılan araştırmaların bulguları ile paralellik göstermektedir. Araştırmada, yaşça büyük olan akademisyenlerin duygusal ve devamlılık bağlılığı düzeylerinin yaşça küçük olan akademisyenlere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşça büyük olan öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olmasında bu kişilerin aynı zamanda mensubu oldukları kurumda uzun yıllardır hizmet veriyor olmaları bir etken olarak gösterilebilir. Yaşça büyük ve meslekte geçirdikleri süre nispeten fazla olan akademisyenlerin aynı zamanda devamlılık bağlılığı düzeyleri de diğerlerine oranla daha yüksektir. Arzu edilse de mensubu olunan örgütten bir takım zorluklardan dolayı ayrılamamayı ifade eden devamlılık bağlılığının yaşça büyük ve hizmet süresi

nispeten fazla olan akademisyenlerde daha yüksek, risk almaları daha kolay olan genç akademisyenlerde ise daha düşük çıkması oldukça normal görülmektedir.

Örgütsel bağlılık düzeylerinin gruplar itibariyle farklılaştığı başka bir kriter ise öğretim elemanlarının görev yaptıkları yerleşim yeridir. İl merkezinde görev yapan öğretim elemanları ile ilçelerde görev yapanlar arasında duygusal ve devamlılık bağlılığı açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. İl merkezinde görev yapan akademisyenlerin duygusal ve devamlılık bağlılığı düzeyleri ilçelerde görev yapanlara oranla daha yüksektir. Bu durumun sebebi olarak ilçelerde çalışmanın getirmiş olduğu ulaşım sorunu, fiziki imkanların yetersizliği, yörenin sosyo-ekonomik düzeyinden kaynaklanan sorunlar gösterilebilir. Karadağ vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada da benzer bir şekilde öğretim elemanlarının görev yaptığı yer bakımından örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ancak araştırmacıların elde ettiği bulgulara göre, bu çalışmanın aksine, il merkezinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin ilçelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada ayrıca, meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının sahip oldukları akademik unvan ve eğitim düzeylerinin, örgütsel bağlılık düzeyinde herhangi bir farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Unvan ve eğitim düzeyi değişkenleri açısından araştırmadan elde edilen bulgular literatürdeki benzer çalışmalar ile örtüşmemektedir (Al, 2007; Demirkol, 2014).

Gelecek nesilleri yetiştirmede önemli fonksiyonları yerine getiren üniversitelerde çalışan akademisyenlerin örgütlerine bağlılık düzeyi, gerek örgütsel gelişmenin sağlanmasında, gerekse yapılan işin daha istekli bir şekilde yapılmasında önemli etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Pelit, 2007:110). Meslek elemanlarının yetiştirildiği, gerek il merkezlerinde ve gerekse ilçelerde, bulunduğu yörenin ekonomik ve sosyal açıdan gelişimine katkı sağlayan meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri de hem bu kurumların gelişimi hem de verimliliğin sağlanması açısından son derece önemlidir.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda, üniversite yönetimlerinin çalışanların örgütsel bağlılık algılarını belirli dönemler itibariyle ölçmeleri ve ortaya çıkan sonuçlara göre uygun politikalar izlemeleri gerektiği düşünülmektedir. Özellikle ilçelerde bulunan meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeyleri göz önüne alındığında, merkez yerleşkelere uzakta yer alan ve bulunulan bölgeden kaynaklanan sıkıntıların da yaşandığı bu kurumlarda görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel gelişime katkı sağlamaları açısından örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılmasına yönelik önlemlerin alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

## 6.KAYNAKLAR

- Akat, İlker- Budak, Gönül-Budak, Gülay (1994), *İşletme Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Al, Adem (2007), *Üniversitedeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yöneltilmiş Yeterlilik Düzeyi ile İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Allen, Natalie J.-Meyer, John P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance

- and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, No.1, (1-18).
- Atak, Metin (2009) *Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aydemir, Muzaffer-Erşan, Ceyda (2011), “Yeni Kurulan Üniversitelerde Örgütsel Bağlılık Sorunu”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt.13, Sayı.1, (55-72).
- Bozkurt, Öznur-Yurt, İrfan (2013), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt.11, Sayı.22, (121-139).
- Boylu, Yasin-Pelit, Elbeyi-Güçer, Evren (2007), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar*, Cilt.44, Sayı.511, (55-74).
- Çöl, Güner (2004), “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.6, S.2, <http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004> (15.12.2014).
- Çöl, Güner-Ardıç, Kadir (2008), “Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri”, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt.22, Sayı.2, (157-174).
- Çöl, Güner-Gül, Hasan (2005), “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt.19, Sayı.1, (291-306).
- Demirkol, Ahmet Yaşar (2014), “Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt.4, Sayı.Ö.S. 1, (1-15).
- Güçlü, Hatice (2006), *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- 13-Güner, Ayşad Gonca (2015), *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Kalaycı, Şeref, v.d. (2005), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kanter, Rosabeth M. (1968), “Commitment And Social Organizations: A Study Of Commitment Mechanism In Utopian Communities”, *American Sociological Review*, Vol.33, No.4, (499-517).
- Karadağ, Alper-Karadağ, Fatma Tuba-Atalay, Ahmet-Yücel, A.Serdar (2013), “Bazı Demografik Özelliklerin Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisinin İncelenmesi”, *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, Cilt.2, Sayı.4, (88-103).
- Meyer, John P.-Allen, Natalie J. (1991), “A Three-Components Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Vol.1, No.1, (61-89).
- Nowday, Richard T.-Steers, Richard M.-Porter, Lyman W. (1979), “The Measurement Of Organizational Commitment”, *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.14, No.2, (224-247).
- Ölçüm, Münevver (2004), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın, Ankara.
- Özdamar, Kazım (1997), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.



Özmen, Ömür Timurcanday-Özer, Pınar Süral-Saatçioğlu, Ömür Yaşar (2005), “Akademisyenlerde ve Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt.6, Sayı.2, (1-14).

Pelit, Elbeyi-Boylu, Yasin-Evren, Güçer (2007), “Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.1, (86-114).

Porter, Lyman W.-Steers, Richard M.-Boulian, Paul V. (1973), “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover, Among Pyschiatric Technicians”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, (1-15).

Süleyman Demirel Üniversitesi (2014), 2013 Yılı İdare Faaliyet Raporu, Isparta.

Yıldız, Birol-Tenekecioğlu, Berrin (2004), “Entellektüel Sermayenin İşletmelerin Piyasa Değeri Üzerindeki ve İMKB 100 İşletmelerinde Görgül Bir Çalışma”, *3.Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Osman Gazi Üniversitesi, (579-590).

Yükseköğretim Kurulu (2014), “2014-2015 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri”, [https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2015/2015\\_T1\\_v3.pdf](https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2015/2015_T1_v3.pdf)