

KURUMSAL BAĞLILIK: YENİ KURULAN BİR ÜNİVERSİTEDE KURUMSAL BAĞLILIK SEVİYESİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Selami ÖZCAN* Hacer AKDOĞAN**

Özet

Kurumsal bağlılık, çalışanın kuruma olan sadakat ve aidiyet derecesini ifade eder. Çalışanların kurumla özdeşleşme, kurum amaçlarını benimseme ve kurum için gönüllü çabada bulunma faaliyetlerine yön veren kurumsal bağlılık; kurumda çalışanların tüm yetenek ve bilgilerini ortaya çıkarmasına imkan sağlar. Sonuçta kurumsal bağlılık seviyesi yüksek olan kurumlarda, motivasyonu yüksek tatmin olmuş çalışanlar var demektir. Bu etkileşimde hem kurum hem de çalışanlar karşılıklı fayda sağlarlar. Yeni kurulan devlet üniversitelerine örnek teşkil eden; bu araştırmaya konu olan üniversite çalışanlarının kurumsal bağlılık seviyelerine ilişkin bu çalışmada, çalışanların kurumsal bağlılık ölçütleri “Tutumsal” ve “Davranışsal” bağlılık olarak ele alınmış ve bu bağlılık şekillerinin demografik özelliklere bağlı olarak nasıl gerçekleştikleri değerlendirilmiştir.

Araştırma, demografik bileşenleri teşkil eden gruplara göre analize tabi tutulan katılımcıların cevaplarının değerlendirilmesi doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, bir kısım demografik değişkenlerin kurumsal bağlılık seviyesini etkilediği görülürken, kişiye özgü özelliklerin bu anlamda bir etki veya farklılık oluşturmadığı gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Bağlılık, Yeni Kurulan Üniversite.

Corporate Commitment: Research on Corporate Commitment Level in A New Established University

Abstract

Corporate commitment refers the level of loyalty and commitment of the employees towards the corporate. Corporate commitment affects the employees' embracement of the organization's objectives and voluntary activities for the corporate. In addition, it enables the exploration of the employees' all abilities and knowledge. If the corporate commitment level of a company is high, it means that there are highly motivated employees in the company. In this interaction, there is a mutual benefit for both corporate and employees. In this study, it is aimed to be revealed the relationship between corporate commitment levels (as attitudinal and behavioral commitment) of the employees who work for newly established universities and the demographic characteristics of the employees.

In this study, the data gathered from the employees is evaluated and tested based on the demographic characteristics of the respondents. The results indicate that some of the

* Doç. Dr., Yalova Üniversitesi İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Yalova, sozcan@yalova.edu.tr.

** Yalova Üniversitesi S.B.E. Yüksek Lisans Öğrencisi, Yalova, hacer.akdogan@gmail.com.

demographic features affect corporate commitment level, while personal traits has no effect on the corporate commitment level.

Key Words: Corporate commitment, Newly Established University.

GİRİŞ

Günümüzde kurumların faaliyet konularını ve biçimlerini, çalışanların ise özelliklerini sürekli şekillendiren hızlı bir değişim süreci yaşanmaktadır. Küreselleşme ve teknoloji etkisi altında yaşanan bu değişimler, bilgiye giderek artan bir biçimde değer kazandırmakta, kurumlar için entelektüel sermayeyi odak noktası haline getirmektedir. Entelektüel sermayenin artan bu önemi, kurumlar için süreklilik ve rekabet sağlamada bu nevi çalışanların bünyede tutulmasını zorunlu kılmaktadır. Nitelikli çalışanların birikim ve yeteneklerini bağlılık kurdukları kurumlar için kullanmaları kurumsal bağlılıkla yakından ilişkilidir (Özdevecioğlu, 2003:113). Kurumsal bağlılık, entelektüel sermayenin bünyede tutulması konusunda bir yol olarak görülmektedir. Kurumsal bağlılığın önemi giderek artmaktadır.

Kurumsal bağlılık insanın üretim faktörleri içerisinde önemli bir yer tutmaya başlamasıyla kurumlar tarafından sağlanması gereken bir kavram haline gelmiştir. Çünkü, kurumların rekabet ve devamlılığında insan faktörü diğer üretim faktörlerine göre farklılık göstermektedir (İbicioğlu, 2000:13). İnsan faktörünün değişen bu yapısından dolayı artık bireyin, kurumlar tarafından memnun edilmesi ve işlevsel olması için bir takım unsurlara ihtiyaç duyulmaktadır (Çöl ve Gül, 2005:291).

Kurumsal bağlılık, hakkında çok sayıda çalışma yapılmasına karşın tanımı dâhil belirleyici unsurları ve etkileri konusunda ortak ve net bir sonuca ulaşılamamış bir kavramdır. Bununla beraber yeni kurulan bir üniversitede yaşanan çeşitli sorunlar çatısı altında, akademik ve idari personelin kurumsal bağlılık seviyelerinin ölçülmesi ve demografik değişkenlere göre bağlılık seviyelerinin farklılık gösterip göstermediği çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

Özgür düşünce, sorgulama, araştırma, nitelikli eleman yetiştirme misyonu yüklenen üniversiteler de dünyada yaşanan teknolojik, sosyal, kültürel ve ekonomik değişimlerden etkilenmiş, her alan gibi hızlı bir değişim yaşamıştır. Bu değişimlerle beraber, ülkemizde fırsat eşitliğini sağlamak, eğitim imkanlarını tüm ülkeye dengeli bir biçimde yaymak ve kuruldukları bölgelere gelir sağlamak suretiyle her şehre üniversite çalışmalarıyla yeni kurulan üniversitelerin sayısı artmış; bu da nitelikli öğretim elemanı ve alt yapı ihtiyaçlarını beraberinde getirmiştir (Doğan, 2013:110). Her şehre üniversite uygulaması ile yeni üniversitelerden her türlü gelişime ivme kazandırması beklenmektedir. Yeni üniversitelere, sorunlarına yönelik olarak nitelik ve nicelik bakımından yeterli akademik personel yetiştirilmesi, mali destek, alt yapı, özerklik gibi imkânların

sağlanması gerekmektedir (ODTÜ, 2011). Bu öneriler çerçevesinde nitelikli akademisyenler için yeni kurulan üniversitelere yönelik teşvik edici hareketlilik programlarının çözüm amaçlı olarak üretildiği yine de çok verim alınamadığı bilinmektedir.

Doğan (2013)'ın yeni kurulan üniversite sorunlarına yönelik çalışmasında, en temel ve önemli sorunlar; kurumsallaşma, nitelikli akademik personel ve fiziksel yetersizlikler olarak üç ana başlıkta toplanmaktadır. Kurumsallaşma, hem bireyin etkilediği hem de etkilendiği bir süreç olarak, yeni kurulan üniversitelerde akademik ve idari personel açısından büyük önem taşımaktadır (Paksoy vd., 2009). Kurumların ürettikleri hizmet kalitesinden, çalışanların motivasyon, iş tatmini, kariyer, kurumsal bağlılık ve rekabet edebilir olmalarına kadar her parametrede etkili olan bu süreç yeni kurulan üniversitelerin önemli sorunlarından biridir. Fiziki yetersizlikler kaliteli eğitim imkânının da önüne geçmekte ve bu bağlamda nitelikli akademisyenleri bünyesinde tutma sorunu yani kurumsal bağlılık sorunu ortaya çıkmaktadır.

I. KURUMSAL BAĞLILIK

Son yıllarda akademik çalışmalarda öne çıkan, özellikle endüstri ve psikoloji dallarında kendini gösteren bir kavram olan örgütsel bağlılık kavramı bu çalışmada bir kurum ele alındığı için kurumsal bağlılık olarak ele alınacaktır. Bu konuda yapılan ilk çalışma 1956 yılında Whyte tarafından yapılmıştır (Yağcı, 2007; Bozkurt ve Yurt: 2013; Kılıç, 2008). Kurumsal bağlılık farklı uzmanlık alanlarına araştırma konusu olduğundan farklılık içeren tanımlamalara rastlamak mümkündür. Kurumsal bağlılığa ilişkin literatürden bazı tanımlara değinilecek olursa; Meyer ve Allen (1997)'e göre çalışanın kurumda kalma isteğini pekiştiren ve kurum ile çalışan arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bağlılıktır. Mowday vd., (1979) tarafından ise kurumsal bağlılık; kurumun amaç ve değerlerini kabul, bu amaç ve değerler için yüksek düzeyde çaba ve çalışanın kuruma olan üyeliğinin devamı için duyulan şiddetli istek olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanıma göre de; çalışanın kuruma olan sadakat hissinin ve bağının kuvvetini yansıtmaktadır (Bayram, 2005:125).Yine bir diğer tanımda, kurumun değerlerine olan kesin inanç ve kurumsal üyeliğinin devamı için yüksek çaba (Rafaeli ve Suttan, 1987:23) olarak tanımlanmaktadır. Tanımlamalarda geçen kurum amaç ve değerlerini içselleştirip bu yönde istekli çaba harcayan bireyin kendi amaç ve çıkarlarını gözeterek kurum amaç ve değerleriyle özdeşleştiğini (Koç, 2009:201) ifade etmek gerekir. Tüm bu tanımlardan hareketle, kurumsal bağlılık sadakat, gönüllülük, aidiyet, örgüt amaçları doğrultusunda çaba gösterme ve örgütün bir parçası olma arzusunu bünyesinde barındıran, çalışan ile kurum arasında psikolojik bir bağla her iki taraf için olumlu fiili sonuçlar doğuran bir kavramdır.

Tanımlardan da görüldüğü üzere, kurumsal bağlılık göstergeleri farklı alan çalışmalarına konu olduğundan homojen olmayan bir yapı sergilemektedir. Yine de kurumsal bağlılık kriterlerinin çatı özelliği olarak; kurum amaç ve değerlerinin birey amaç ve değerleriyle uyumu, kurum için “gönüllü” efor harcama, kurumun bir parçası olma yönünde güçlü istek duyma, kurum kimliği ile kimliklenme gibi göstergeler sayılabilir (İbicioğlu, 2000; Rafaeli ve Suttan, 1987; Meyer ve Allen, 1997; Bayram, 2005; Koç, 2009).

Kurumsal bağlılık seviyesi ise çeşitli değişkenlere bağlı olarak azalmakta ya da artmaktadır. Bu bağlamda, kurumsal bağlılığın yüksek düzeyde oluşması çalışanların performanslarına da olumlu yönde yansımaktadır. Kar amacı güden ve gütmeyen kurum ve kuruluşların rekabet avantajı sağlama ve süreklilik gösterebilmeleri bu türden çalışanların varlığıyla doğrudan etkileşim içerisindedir. Bu nedenle çalışanların kurumsal bağlılıklarında etkili olan faktörlerin analiz edilmesi işletme/kurum için önemiyet arz etmektedir (Demir ve Öztürk, 2011:23). Kurumsal bağlılığa ilişkin yapılan çalışmaya başvurulduğunda, kurumsal bağlılığa etki eden kişisel ve kurumsal faktörler şöyle sıralanabilmektedir (Meyer ve Allen, 1997; Mowday vd., 1982; Bayram, 2005): Yaş, cinsiyet, medeni durum, terfi, ücret, kurumun adil uygulamaları, iş tatmini, karar alma sürecine katılım fırsatı, kıdem, kurum kültürü, iş güvenliği, ücret, ödüldür. Bunların yanı sıra kurumsal bağlılığa ilişkin çalışmada, işgörenlerin genel anlamda tutumsal veya davranışsal olarak iki temele dayandırılacak tepkiler göstererek üyeliklerini devam ettirdikleri ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997:9; Mowday vd., 1979:25; Çöl, 2005).

Tutumsal yaklaşım açısından bağlılık; benimsenmiş kurumun misyonu, kurum için çaba harcama ve kurumda kalma isteğini barındırır (Özmen vd., 2005:4). Bir başka tanımda ise bireyin, kurumla bütünleşme ve katılım gücü (Meyer ve Allen, 1997:9) olarak ifade edilmektedir. Balay (1999)’ın konuya ilişkin çalışmasında ise; iş tatmini, rol çatışması ve belirsizliği, adalet dağılımı, prestij algısı, işe sarılma gibi kişisel özelliklerin tutumsal bağlılıkla yakından ilişkili olduğu görülmektedir.

Davranışsal yaklaşım açısından bağlılık; örgütten çok yapılan faaliyete olan bağlılığı ifade eden, çalışanın bulunduğu kurumda uzun zaman kalması ve bu süreçte geliştirdikleriyle ilgili bir kavramdır (Meyer ve Allen, 1997:9). Bu süreçte geliştirilen davranışlar farklı nedenlerle davranışın sürdürülmesine zamanla çalışan tarafından kabullenilmesine neden olmaktadır. Buna dayanarak birey, kurum üyeliğinin devamı için kendi beklenti ve isteklerini ötelemek suretiyle kurumun kendisinden beklediği davranışları tekrar edebilmektedir (Bakan, 2011:92).

Çalışanların kuruma bağlılık seviyeleri ile doğru orantılı olarak, işten ayrılmalar azalmakta, moral ve motivasyon yükselmekte, sadakat ve istikrar sağlanmaktadır (İbicioğlu, 2000:14). Tüm bu olumlu faktörlerden hareketle

kurumsal bağlılığın, birey açısından iş tatmini ve motivasyon, kurum açısından ise çalışanın tüm yetenek ve bilgisinden faydalanabilme imkanı sağladığı söylenebilir.

II. LİTERATÜR TARAMASI

Üniversitelerin akademik ve idari personeline yönelik kurumsal bağlılık araştırmalarına bakıldığında; unvan farklılıklarına göre bağlılık düzeyleri karşılaştırılan bir çalışmada, öğretim üyelerinin diğer akademik çalışanlara göre kurumsal bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür (Aydemir ve Erşan, 2011). Akademisyenler üzerinde kurumsal bağlılığı ölçmeye yönelik bir diğer çalışmada Dokuz Eylül Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin kurumsal bağlılıklarının zayıf olarak tanımlanmamasına rağmen, mesleki bağlılıklarının kurumsal bağlılıklarına göre daha yüksek çıktığı gözlemlenmiştir (Özmen vd., 2005). Düzce üniversitesinde yapılan akademisyenlerin kurumsal bağlılık düzeylerine ilişkin çalışmada ise akademik personelin devam bağlılığında kararsız kalmalarına karşın duygusal ve normatif bağlılıklarının varlığından söz edilmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013). Pelit vd. (2007) tarafından Gazi Üniversitesi'nde yapılan akademisyenlerin kurumsal bağlılık düzeylerine ilişkin çalışmada ise; duygusal bağlılığın yüksek düzeyde olduğu saptanmış, demografik değişkenlerle kurumsal bağlılık düzeylerini arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Bu bulgulardan hareketle demografik değişkenlerin akademik alanda çalışanlarda kurumsal bağlılık üzerinde etkili olduğu ve akademik personelin tutumsal bağlılıkla çalıştıkları görülmektedir.

III. YENİ KURULAN BİR ÜNİVERSİTEDE KURUMSAL BAĞLILIK SEVİYESİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

A. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE KISITLARI

Çalışmanın temel amacı, yeni kurulan bir devlet üniversitesinde akademik ve idari personelin kurumsal bağlılık düzeylerinin ölçülmesi ve demografik değişkenlere göre kurumsal bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

Çalışma yaşamında rekabette üstünlük sebeplerinin başında olan “insan” faktörü hiç kuşkusuz aynı önemi nitelikli insan yetiştiren üniversiteler için de taşımaktadır. Yeni kurulan üniversitelerin artışı ile beraber doğan yetişmiş ve kaliteli akademik personel ihtiyacı ve bu donanımlı personelin elde tutulması gereği ile kurumsal bağlılık önemli bir rol üstlenmiştir. Bu çalışma, uygulama yapılan kurumda bu konuda yapılan ilk çalışma özelliğini taşıdığından ve çalışanların kurumsal bağlılık düzeylerinin belirlenmesiyle kurumun konuya yönelik geliştirilecek politikalarına yön vermesi bakımından önem taşımaktadır.

Araştırma, yeni kurulan devlet üniversitelerinden sadece birinde gerçekleştirilmiş olup bu kurumun akademik ve idari personelinin düşüncelerini yansıtmaktadır. Bu kısıttan ötürü yeni kurulan diğer devlet üniversitelerinde çalışanlara genellenmesi mümkün değildir.

B. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmanın amacı, yeni kurulan bir devlet üniversitesinde akademik ve idari personelin tutumsal ve davranışsal bağlılıkların ne düzeyde olduğunu ve demografik değişkenlere göre kurumsal bağlılık seviyesinin incelenmesidir. Bu doğrultuda çalışmanın hipotezleri şu şekildedir:

H₀: Tutumsal bağlılık demografik bileşenlere göre farklılık gösterir/göstermez.

H₁: Davranışsal bağlılık demografik bileşenlere göre farklılık gösterir/göstermez.

H₂: Tutumsal bağlılık ve Davranışsal bağlılık arasında neden sonuç ilişkisi vardır.

H₃: Akademik personelin tutumsal/davranışsal bağlılık düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

C. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmada demografik değişkenlere göre kurumsal bağlılık seviyesinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın evrenini, 2008 yılından sonra kurulan bir devlet üniversitesinin 474 akademik ve 203 idari olmak üzere toplamda 677 personeli oluşturmaktadır. Anket formu tüm çalışanlara elektronik ortamda iletilmiş olup, 142 anket yanıtlanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak; Kılıç'ın (2008) Mowday vd. (1979) tarafından geliştirilen kurumsal bağlılık ölçeğinden yararlanılarak hazırlanan anketi kullanılmıştır. Ankette deneklere demografik bilgiler kapsamında; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, aylık gelir seviyesi, kurumdaki pozisyonu, kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve iş değişikliği sayısına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Kurumsal bağlılık ile ilgili ifadeler 20 madde olup, katılım dereceleri beşli Likert ölçeğine göre; “Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Tamamen Katılıyorum” şeklinde belirlenmiştir. Yapılan anket çalışması sonunda elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programı ile analiz edilmiştir.

D. ARAŞTIRMANIN BULGULARI**Örnekleme İlişkin Demografik Bulgular****Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler Dağılım Tablosu**

Demografik Değişkenler	Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Cinsiyet	Kadın	35	24,6	24,6	24,6
	Erkek	107	75,4	75,4	100,0
Yaş	23-28	32	22,5	22,5	22,5
	29-34	50	35,2	35,2	57,7
	35-40	30	21,1	21,1	78,9
	41-46	17	12,0	12,0	90,8
	47-52	6	4,2	4,2	95,1
	53-58	3	2,1	2,1	97,2
	59+	4	2,8	2,8	100,0
Medeni Durum	Evli	97	68,3	68,3	68,3
	Bekar	45	31,7	31,7	100,0
	Ön Lisans	11	7,7	7,7	7,7
Mezuniyet Durumu	Lisans	44	31,0	31,0	38,7
	Yüksek Lisans	23	16,2	16,2	54,9
	Doktora	64	45,1	45,1	100,0
Gelir Seviyesi	1500-2000 TL	17	12,0	12,0	12,0
	2001-2500 TL	28	19,7	19,7	31,7
	2501-3000 TL	34	23,9	23,9	55,6
	3001-3500	25	17,6	17,6	73,2
	3500+	38	26,8	26,8	100,0
Kurumdaki Çalışma Süresi	1-3 YIL	75	52,8	52,8	52,8
	4-6 YIL	64	45,1	45,1	97,9
	7 ve Üzeri	3	2,1	2,1	100,0
	1-3 YIL	19	13,4	13,4	13,4
	4-6 YIL	41	28,9	28,9	42,3
Toplam Çalışma Süresi	7-10 YIL	25	17,6	17,6	59,9
	11-15 YIL	31	21,8	21,8	81,7
	16+	26	18,3	18,3	100,0
	Toplam	142	100,0	100,0	

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler Dağılım Tablosu (*devam*)

Demografik Değişkenler	Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Okuldaki Görevi	Öğretim Üyesi	33	23,2	23,2	23,2
	Yönetici Öğretim Üyesi	14	9,9	9,9	33,1
	Öğretim Görevlisi	31	21,8	21,8	54,9
	Araştırma Görevlisi	16	11,3	11,3	66,2
	Yönetici	9	6,3	6,3	72,5
	Memur	39	27,5	27,5	100,0
	İlk İşim	25	17,6	17,6	17,6
Kaçınıcı İş Olduğu	1	37	26,1	26,1	43,7
	2	38	26,8	26,8	70,4
	3	19	13,4	13,4	83,8
	4	8	5,6	5,6	89,4
	5 ve Daha Fazla	15	10,6	10,6	100,0
Toplam		142	100,0	100,0	

Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcı kitlenin demografik özelliklerini içeren veriler Tablo 1 ile verilmiştir. Buna göre; katılımcıların yüzde 24,6'sı kadın ve yüzde 75,4'ü de erkeklerden oluşmaktadır. Bu oranlar doğrultusunda erkek egemen bir katılımcı kitlesinin olduğunu ifade etmek mümkündür. Ancak, evren büyüklüğü dikkate alındığında örneklem sayısı ile orantılı olarak her iki grubun da evrende ait oldukları grubu temsil etmeleri mümkün olmaktadır.

Diğer taraftan, katılımcıların yaşlarına ilişkin veriler incelendiğinde; ağırlıklı olarak yüzde 35,2'sinin 29-34 yaş aralığındaki katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, yüzde 22,5'lik katılımcı dilimi 23-28 yaş grubunda olduğunu ifade etmiş ve takip eden sırayla yüzde 21,1'lik katılımcı da 35-40 yaş aralığında oldukları yönünde beyanda bulunmuşlardır. Bu üç grup birlikte değerlendirildiğinde; katılımcı kitlenin genç ağırlıklı bir yapıdan oluştuğunu söylemek mümkün olmaktadır. Oransal olarak, yüzde 78,9'luk katılımcı kitlesi 23-40 yaş aralığında ki kimselerden oluşmakta ve dinamik bir yapı sergilemektedir. Kalan yüzde 21,1'lik katılımcı kitlenin sırası ile yüzde 12'si 41-46 yaş grubunda, yüzde 4,2'lik kısmı 47-52'lik yaş diliminde, yüzde 2,1'lik kısmı 53-58'lik yaş diliminde ve yüzde 2,8'lik dilimi de 59 üzeri yaş diliminde olan katılımcılardan oluşmaktadır. Bu oranlar doğrultusunda, yeni kurulan üniversitenin akademisyen yapısının, yaş itibarıyla tecrübeli kimselerden ziyade, yeni göreve başladığı kabul edilebilecek olan veya akademik unvan bağlamında profesör olma sınırındaki kimselerden olduğu söylenebilir. Bu duruma ilişkin yaş-görev dağılımı

doğrultusunda yapılan çapraz analizler de bu hipotezi doğrular niteliktedir. Nitekim, örneklem içerisinde, idari işler hariç tutularak; profesör kadrosunda olabilecek yaş skalasında yer alan katılımcı sayısı 18 olarak analiz edilmiştir. Bu, akademisyenlerin eğitim-öğretim görevlerinin yanı sıra idari işlerle de ilgilendikleri tespiti doğrultusunda hüküm kurulacak olursa, yeni kurulan bu üniversitenin yetişmiş akademisyen/öğretim üyesi ihtiyacının mevcudiyeti de bu üniversitenin ehemmiyet teşkil eden bir başka sorunu olarak ifade edilebilir.

Çalışmanın örneklemine teşkil eden katılımcı kitlenin yüzde 68,3'lük kısmı evli olduklarını belirtmişlerdir. Kalan yaklaşık 3'te 1'lik katılımcı kitlesi ise yüzde 31,7'lik oranla bekâr kimselerden oluşmaktadır. Bu oran doğrultusunda, özellikle de ülkemiz şartları dikkate alındığında "geçim kaygısı" bağlamında bir kurumsal bağlılık algısının varlığı öngörülebilir. Bu alanda yapılan çalışmalar ve ilgili literatür, doğrudan geçim kaygısını etkenler arasında göstermese de, ücret, sosyal güvenlik, iş güvenliği gibi geçim kaygısını doğrudan tetikleyebilecek unsurlara işaret etmektedir. Dolayısıyla, araştırmada kurumsal bağlılığın, bu şartların çatısını teşkil eden evlilik durumundan etkilenip etkilenmediği araştırmada hassasiyet gösterilen bir diğer husus olmakla birlikte; bu hususa ilişkin yapılan analiz neticesine çalışmanın sonuç kısmında yer verilmiştir.

Örneklemin eğitim seviyesi analiz edildiğinde; yoğunluğun yüzde 45,1 oranla doktora seviyesinde mezuniyete sahip katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya konu kurumun mahiyeti itibarıyla bu oran normal karşılanmalıdır. Bunun yanı sıra, yüzde 16,2 yüksek lisans, yüzde 31,0 lisans ve yüzde 7,7'lik katılımcı kitlesinin de lisans seviyesinde mezuniyetleri olduğunu beyan etmişlerdir.

Katılımcı kitlenin gelir seviyesine ilişkin veriler yine Tablo 1 üzerinden incelenebilmektedir. Buna göre katılımcıların yüzde 12,0'ı 1500-2000 TL aralığında gelire sahip olduklarını beyan etmişlerdir. Bununla birlikte 2001-2500 TL gelir seviyesine sahip olan katılımcı oranı yüzde 19,7, 2501-3000 TL gelir seviyesinde olan katılımcı oranı yüzde 23,9, 3001-3500 TL aylık gelir seviyesinde olan katılımcı oranı yüzde 17,6 ve 3500 TL ve üzerinde gelir seviyesine sahip olan katılımcı oranı da yüzde 26,8 olarak analiz edilmiştir. 2014 yılına dair yapılan çeşitli geçim endeksleri ortalamaları dikkate alındığında; ülkemizde ortalama geçim sınırının 2.500-3.000 TL olduğu kabul edilirse, katılımcı kitlenin yaklaşık yüzde 70'lik kesiminin bu aralıkta ve üzerinde gelire sahip oldukları Tablo 1 verileri üzerinden söylenebilmektedir. Bu duruma ilişkin olarak gelir seviyesi, daha düşük olanlar ile yüzde 70'lik bu dilim arasında kurumsal bağlılık açısından farklılığının olması beklenmektedir. Bu duruma ilişkin analiz neticesine de sonuç kısmında yer verilmiştir.

Bir diğer demografik değişken de kurumda çalışılan yıl sayısıdır. Bu değişken doğrultusunda; katılımcıların yüzde 52,8'lik büyük kısmı araştırmaya konu üniversitede 1-3 yıl arasında çalışanlardan oluşmaktadır. Takip eden sıra ile

yüzde 45,1'i 4-6 yıl aralığında ve yüzde 2,1'i de 7 ve üzeri yıldan beri bu üniversitede çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Araştırmanın konusu, yeni kurulan bir devlet üniversitesi bağlamında belirlendiğinden, elde edilen bu oranlar gayet doğal algılanmalıdır.

Katılımcıların toplam çalıştıkları yıl sayısı değerlendirildiğinde; yüzde 13,4'ünün 1-3' yıllık toplam çalışma süresine sahip oldukları, yüzde 28,9'unun 4-6 yıl, yüzde 17,6'sının 7-10 yıl, yüzde 21,8'inin 11-15 yıl ve yüzde 18,3'ünün de 16 ve fazla yıl tecrübeye sahip oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan üniversite çalışanları, görevlerine göre analiz edildiğinde şu oranlar oluşmaktadır. Katılımcıların yüzde 23,2'si öğretim üyesi, yüzde 9,9'u idari görevi olan öğretim üyesi, yüzde 21,8'i öğretim görevlisi, yüzde 11,3'ü araştırma görevlisi, yüzde 6,3'ü yönetici konumundaki idari personel ve yüzde 10,6'sı da memur olarak görev yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik seviyesi analiz edilmiş elde edilen sonuç değerlendirildiğinde α katsayısı doğrultusunda ($\alpha = ,932$) ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra ölçeğin faktör analizine tabi tutulup tutulamayacağı, ölçek yapısına uygun olan Hotelling's T^2 testi ile ölçülmüş ve elde edilen sonuç doğrultusunda ölçeğin faktörlenebileceği tespit edilmiştir. Bu yönde yapılan analiz neticesinde ölçek üzerinde durulan iki faktör üzerinden değerlendirmeye tabi tutulmuş ve faktörler "Tutumsal Kurumsal Bağlılık" ve "Davranışsal Kurumsal Bağlılık" olarak belirlenmiştir.

Elde edilen bu iki ölçek, katılımcılara ilişkin ölçülmek istenen tutumsal ve davranışsal kurumsal bağlılık algısını/seviyesini yüzde 53,778 oranında karşılamaktadır.

Tablo 3.Kurumsal Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları

Boyutlar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	<i>Min</i>	<i>Max.</i>
Tutumsal Bağlılık	142	35,331	9,197	13,00	54,00
Davranışsal Bağlılık	142	26,190	4,849	7,00	35,00

Elde edilen Tutumsal ve Davranışsal bağlılık seviyesi sonuçları irdelendiğinde, tutumsal bağlılık ortalamasının davranışsal bağlılık ortalamasına göre daha yüksek oranda seyrettiği görülmektedir. Bunun yanı sıra genel düzeyde değerlendirildiğinde; katılımcıların "Tutumsal Bağlılık" düzeylerinin yüksek ($35,331 \pm 9,197$) ve "Davranışsal Bağlılık" düzeylerinin de yüksek ($26,190 \pm 4,849$) olduğu ifade edilebilmektedir (Tablo 2).

Çalışmanın hipotezleri doğrultusunda, Tutumsal ve Davranışsal bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere bağlı olarak ne şekilde bir farklılık sergilediği analiz edilmiş;cinsiyet değişkenine göre yapılan iki örneklem t-testi sonuçlarına göre gruplar arasında istatistiksel açıdan yüzde 95 güven aralığında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 4. Cinsiyete Göre Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık Düzeyleri

Puan	Gruplar	N	$\bar{X}$	SS	Sh $_{\bar{X}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tutumsal Bağlılık	Kadın	35	33,9429	9,01288	1,52345	-1,043	59,229	,301
	Erkek	107	35,7850	9,25328	,89455			
Davranışsal Bağlılık	Kadın	35	25,8000	4,31004	,72853	-,591	66,733	,556
	Erkek	107	26,3178	5,02559	,48584			

Cinsiyet değişkenine benzer şekilde tutumsal ve davranışsal bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre de test edilmiştir. Yine benzer şekilde gruplar arasında istatistiksel açıdan yüzde 95 güven aralığında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 4).

Tablo 5. Medeni Durum Değişkenine Göre Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık Düzeyleri

Puan	Gruplar	N	$\bar{X}$	SS	Sh $_{\bar{X}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tutumsal Bağlılık	Evli	97	36,2784	9,30025	,94430	1,860	91,023	,066
	Bekar	45	33,2889	8,72463	1,30059			
Davranışsal Bağlılık	Evli	97	26,6392	4,78754	,48610	1,616	84,142	,110
	Bekar	45	25,2222	4,89382	,72953			

Yaş değişkenine göre gruplar arasındaki farklılık değerlendirildiğinde Tutumsal bağlılık algısının yaşa göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık sergilemediği görülmektedir (Tablo 5). Ancak bu durum davranışsal bağlılık ölçeği için farklılık olarak saptanmıştır. Tablo 5 verileri incelendiğinde yüzde 95 güven aralığında katılımcıların yaşa bağlı olarak davranışsal bağlılık ölçeğinde farklılık sergiledikleri görülmektedir. Bu farklılığın tespiti noktasında Post-Hoc testi

neticesinde ilişkinin birinci grup olan 23-28 yaş aralığındaki katılımcılarla beşinci grup 47-52 yaş aralığındaki katılımcılar arasında olduğu gözlemlenmektedir. Bu iki grup arasındaki davranışsal bağlılık seviyesi irdelendiğinde 47-52 yaş grubuna dahil olan katılımcılardaki davranışsal bağlılık seviyesinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 6. Yaş Değişkenine Göre Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık Düzeyleri

f , $\bar{X}$ ve SS Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tutumsal Bağlılık Ölçeği	23-28	32	33,4688	8,4012	G.Arası	1003,599	6	167,266	2,067	,061
	29-34	50	33,8200	8,9595	G.İçi	10923,845	135	80,917		
	35-40	30	38,0333	9,5682	Toplam	11927,444	141			
	41-46	17	33,7059	8,2898						
	47-52	6	41,3333	8,0664						
	53-58	3	41,6667	6,1101						
	59+	4	42,0000	14,6969						
	Toplam	142	35,3310	9,1974						
Davranışsal Bağlılık Ölçeği	23-28	32	25,1250	4,49193	G.Arası	332,899	6	55,483	2,511	,025
	29-34	50	25,1200	4,76655	G.İçi	2982,967	135	22,096		
	35-40	30	27,4667	5,40583	Toplam	3315,866	141			
	41-46	17	26,1765	3,33982						
	47-52	6	30,1667	4,26224						
	53-58	3	29,3333	2,51661						
	59+	4	30,2500	6,18466						
	Toplam	142	26,1901	4,84941						

1- 5

Araştırmada analiz edilen bir diğer durum da mezuniyet durumuna göre bağlılık düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Yapılan analiz neticesinde katılımcıların mezuniyet düzeylerinin Tutumsal Bağlılık düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemesine karşın Davranışsal Bağlılık düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdikleri saptanmıştır. Bu farklılığa ilişkin olarak gruplar arasındaki ilişki irdelendiğinde; mevcut farklılığın “Ön Lisans” mezunları ile “Doktora” mezunları arasında olduğu saptanmış ($p=,009 < ,05$) ve farklılığın Doktora mezunu olanlar lehinde olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, Doktora mezunu üniversite çalışanlarının akademik eğitim kadrosu olduğu dikkate alınacak olduğunda,

mesleki dinamikler gereği elde edilen bu sonucun doğal olduğu söylenebilecektir (Tablo 6).

Tablo 7. Mezuniyet Değişkenine Göre Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık Düzeyleri

f , $\bar{x}$ ve SS Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tutumsal Bağlılık Ölçeği	Ön Lisans	11	30,6364	12,16777	G.Arası	659,367	3	219,789	2,692	,059
	Lisans	44	33,7045	8,76191	G.İçi	11268,077	138	81,653		
	Yüksek Lisans	23	34,7391	9,49266	Toplam	11927,444	141			
	Doktora	64	37,4688	8,45524						
	Toplam	142	35,3310	9,19738						
Davranışsal Bağlılık Ölçeği	Ön Lisans	11	23,0000	7,92465	G.Arası	266,327	3	88,776	4,017	,009
	Lisans	44	25,2500	4,97961	G.İçi	3049,539	138	22,098		
	Yüksek Lisans	23	25,8261	4,89575	Toplam	3315,866	141			
	Doktora	64	27,5156	3,62527						
	Toplam	142	26,1901	4,84941						

Araştırmada, katılımcıların gelir düzeylerine bağlı olarak Tutumsal ve Davranışsal bağlılıkları arasındaki ilişki irdelenmiş; gelir seviyesine göre Tutumsal ve Davranışsal bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunduğu saptanmıştır (Tablo 7). Elde edilen veriler doğrultusunda gelir seviyesinin hem Tutumsal Bağlılık hem de Davranışsal Bağlılık düzeyleri üzerinde farklılık sergileyen bir değişken olduğu ifade edilebilmektedir. Saptanan bu farklılık; 1500-2000 gelir seviyesinde olan katılımcılar ile 3001-3500 ve 3501+ gelir grubunda olan katılımcılar arasında gözlenmektedir. Bu gruplar içerisinde 1500-2000 aralığında gelir seviyesine sahip olan katılımcıların Tutumsal Bağlılık düzeyleri diğerlerine nazaran daha düşük analiz edilmiştir. Benzer şekilde Davranışsal bağlılık seviyesi de bu bağlamda irdelendiğinde; 1500-2000 TL aralığında gelire sahip olan katılımcılar ile diğer gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki söz konusudur ve bu ilişkide 1500-2000 TL gelir aralığındaki çalışanların Davranışsal Bağlılık düzeyleri diğer tüm gruplardan daha düşük seviyede tespit edilmiştir. Bu tespitler doğrultusunda, gelir seviyesi ile kurumsal bağlılık arasında ilişki olduğu söylenebilmektedir. Bu durum için; gelir seviyesi ile bağlılık seviyesi arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığı söz

konusudur. Bu da yine örnekleme için analiz edilmiş sonuç ile örtüşen bir yargı olmaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık Düzeyleri

f , $\bar{X}$ ve SS Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tutumsal Bağlılık Ölçeği	1500-2000 TL	17	28,1765	8,13354	G.Arası	1423,337	4	355,834	4,641	,002
	2001-2500 TL	28	34,4286	9,96820	G.İçi	10504,107	137	76,672		
	2501-3000 TL	34	34,4706	8,99911	Toplam	11927,444	141			1-4
	3001-3500	25	38,6800	6,14898						1-5
	3500+	38	37,7632	9,27488						
	Toplam	142	35,3310	9,19738						
Davranışsal Bağlılık Ölçeği	1500-2000 TL	17	21,0588	5,17772	G.Arası	579,165	4	144,791	7,248	,000
	2001-2500 TL	28	26,4643	4,01370	G.İçi	2736,701	137	19,976		1-2
	2501-3000 TL	34	25,9118	5,42926	Toplam	3315,866	141			1-3
	3001-3500	25	27,7600	3,32014						1-4
	3500+	38	27,5000	4,14435						1-5
	Toplam	142	26,1901	4,84941						

Katılımcılar için mevcut çalıştıkları kurumda geçirdikleri sürenin kurumsal bağlılıklarına etkisi araştırıldığında; bu sürenin istatistiksel olarak kurumsal bağlılık düzeyi üzerinde farklılık teşkil edecek bir değişken olmadığı saptanmıştır. Tutumsal ve Davranışsal bağlılık düzeyleri kurumdaki çalışma süresinden bağımsız bir seyir sergilemektedir (Tablo 8). Bu verilerden hareketle, kurumsal bağlılığın kurumsal özelliklere bağlılığı söylenebilirken, kuruma aşinalık veya alışmışlıkla ilgisi olmadığını ifade etmekte mümkün olmaktadır. Nitekim yapılan araştırmaların hiç birisinde alışmışlık veya zamana bağlı kanıksama neticesinde ortaya çıkan bir bağlılık durumuna rastlanmamıştır.

Tablo 9.Mevcut Okullarındaki Çalışma Süresine Göre Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık Düzeyleri

f , $\bar{X}$ ve SS Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tutumsal Bağlılık Ölçeği	1-3 Yıl	75	36,0133	9,06060	G.Arası	74,598	2	37,299		
	4-6 Yıl	64	34,5469	9,36378	G.İçi	11852,846	139	85,272		
	7 ve Üzeri	3	35,0000	11,26943	Toplam	11927,444	141		,437	,647
	Toplam	142	35,3310	9,19738						
Davranışsal Bağlılık Ölçeği	1-3 Yıl	75	26,4933	4,72879	G.Arası	16,703	2	8,351		
	4-6 Yıl	64	25,8125	5,07679	G.İçi	3299,163	139	23,735		
	7 ve Üzeri	3	26,6667	3,21455	Toplam	3315,866	141		,352	,704
	Toplam	142	26,1901	4,84941						

Tablo 8 ile analiz edilen duruma paralel olarak toplam çalışma süresinin kurumsal bağlılık üzerindeki etkisi değerlendirilebilir. Yapılan bu değerlendirme neticesinde, katılımcıların yine toplamdaki iş yaşantılarına bağlı olarak kurumsal bağlılık seviyelerinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum bir önceki yani kurumda geçen süreye bağlı Tutumsal ve Davranışsal bağlılık düzeyleri ile eş değer yorumlanabilir. Yani katılımcılar ve temsil ettikleri evren için sürenin bağlılığı üzerinde bir etkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim, duruma ilişkin nitel açıdan bir değerlendirme yapılacak olursa; tüm kurumlar için, kurumda geçen süre neticesinde bir bağlılık oluşamayacağı, yapılan araştırmalar neticesinde kurumsal bağlılığın kriterlerinin süre unsurunu kapsamadığını ve kapsamasının da anlamsız olduğunu vurgulayabileceğiz. Bu genele dair değerlendirmenin, araştırmaya konu olan üniversite için de benzer şekilde tezahür etmesi doğal bir sonuç olarak değerlendirilmelidir.

Tablo 10.Toplam Çalışma Süresine Göre Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık Düzeyleri

f , $\bar{x}$ ve SS Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tutumsal Bağlılık Ölçeği	1-3 YIL	19	32,4211	7,84797	G.Arası	303,911	4	75,978	,896	,469
	4-6 YIL	41	34,8780	8,24983	G.İçi	11623,533	137	84,843		
	7-10 YIL	25	36,8800	10,13377	Toplam	11927,444	141			
	11-15 YIL	31	35,0645	8,17694						
	16+	26	37,0000	11,52736						
	Toplam	142	35,3310	9,19738						
Davranışsal Bağlılık Ölçeği	1-3 YIL	19	24,2105	3,30956	G.Arası	145,147	4	36,287	1,568	,186
	4-6 YIL	41	25,6585	4,06577	G.İçi	3170,719	137	23,144		
	7-10 YIL	25	27,1600	6,16901	Toplam	3315,866	141			
	11-15 YIL	31	26,3548	4,15971						
	16+	26	27,3462	5,93257						
	Toplam	142	26,1901	4,84941						

Bir diğer farklılık gösteren demografik değişkenin de meslek grubu olduğu yine bu çalışmada saptanan durumlar içerisinde yer almaktadır. Tablo 10 verileri ışığında, Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık düzeylerinin mesleki pozisyona bağlı olarak istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu farklılık gruplar içerisinde öğretim üyelerinin temsil ettiği birinci grup ile memurlar arasında öğretim üyeleri lehinde, Yönetici Öğretim Üyeleri ile memurlar arasında Yönetici Öğretim Üyeleri lehinde, Araştırma Görevlileri ile idari işler yöneticileri arasında yöneticiler lehinde ve İdari Yöneticiler ile memurlar arasında yöneticiler lehinde saptanmıştır (Tablo 10).

Benzer şekilde davranışsal bağlılık seviyesi için; Öğretim Üyeleri ile memurlar arasında öğretim üyeleri lehinde, Yönetici Öğretim Üyeleri ile memurlar arasında Yönetici Öğretim Üyeleri lehinde, Öğretim Görevlileri ile memurlar arasında öğretim görevlileri lehinde ve yöneticilerle memurlar arasında yöneticiler lehinde farklılık gösteren davranışsal bağlılık seviyesinin varlığı saptanmıştır.

Bu durum, statü ve gelir farkından kaynaklı olarak yorumlanabilir. Nitekim, gelir seviyesine bağlı davranışsal bağlılık seviyesi düşük; gelir seviyesi düşük gruplar için daha diğerlerine nazaran daha düşük seviyede analiz edilmiştir. Burada, hem gelir hem de statü farkı söz konusudur. Dolayısıyla bu iki etkenin kurumsal bağlılık noktasında etkin olduklarını söylemek mümkün olmaktadır (Tablo 10).

Tablo 11. Mesleki Pozisyona Göre Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık Düzeyleri

		f , $\bar{X}$ ve SS Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tutumsal Bağlılık Ölçeği	Öğretim Üyesi	33	37,152	7,11566	G.Arası	1902,450	5	380,490	5,162	,000
	Yönetici Öğretim Üyesi	14	39,357	10,90241	G.İçi	10024,993	136	73,713		1-6
	Öğretim Görevlisi	31	36,097	7,63481	Toplam	11927,444	141			2-6
	Araştırma Görevlisi	16	31,875	8,73212						4-5
	Yönetici	9	44,000	7,95299						5-6
	Memur	39	31,154	9,54364						
	Toplam	142	35,331	9,19738						
Davranışsal Bağlılık Ölçeği	Öğretim Üyesi	33	26,879	3,56859	G.Arası	566,732	5	113,346	5,607	,000
	Yönetici Öğretim Üyesi	14	29,214	5,04104	G.İçi	2749,134	136	20,214		1-6
	Öğretim Görevlisi	31	26,742	3,81198	Toplam	3315,866	141			2-6
	Araştırma Görevlisi	16	26,188	3,70978						3-6
	Yönetici	9	29,444	4,71993						5-6
	Memur	39	23,333	5,59762						
	Toplam	142	26,190	4,84941						

Yapılan bir diğer analiz de, iş değiştirme sıklığının kurumsal bağlılık üzerindeki etkisinin olup olmadığı yönündedir. Bu analiz neticesinde, iş değiştirme sıklığı düşük olan katılımcılar ile yüksek olan katılımcılar arasında kurumsal bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Kurumsal bağlılık seviyesinin, iş değiştirme kararında etkili olacağı teorik olarak savunulabilir. Ancak, tersi durum için bir ilişki bu araştırmada tespit edilememiştir (Tablo 11).

Tablo 12. İş Değiştirme Sıklığına Bağlı Olarak Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık Düzeyleri

f , $\bar{x}$ ve SS Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tutumsal Bağlılık Ölçeği	İlk İşim	25	34,9200	8,88313	G.Arası	352,798	5	70,560		
	1	37	35,9189	9,46449	G.İçi	11574,646	136	85,108		
	2	38	33,0526	9,40083	Toplam	11927,444	141			
	3	19	37,3684	8,49974					,829	,531
	4	8	36,5000	7,19126						
	5 ve Daha Fazla	15	37,1333	10,43255						
	Toplam	142	35,3310	9,19738						
Davranışsal Bağlılık Ölçeği	İlk İşim	25	25,5600	4,25323	G.Arası	55,928	5	11,186		
	1	37	26,1081	5,70469	G.İçi	3259,938	136	23,970		
	2	38	25,8947	4,26037	Toplam	3315,866	141			
	3	19	27,4211	3,28829					,467	,801
	4	8	25,5000	4,03556						
	5 ve Daha Fazla	15	27,0000	6,93851						
	Toplam	142	26,1901	4,84941						

SONUÇ

Kurumsal bağlılık, üyesi olunan kurumun bünyesinde kalma hususunda kuvvetli isteği barındıran, kurum adına fedakarlıkta bulunmayı, kurum amaç ve değerlerine tam bir inancı ifade eder. Kurumların her yönlü hızlı bir değişim içinde olduğu günümüz koşullarında fark meydana getirme, süreklilik ve rekabet edebilirlik konularında başarı sağlamaları beklenmektedir. Bu başarının elde edilmesi bir yönüyle nitelikli çalışanların varlıklarıyla da ilişkilidir. Bu çerçevede kurumsal bağlılık, özellikle entelektüel sermaye gibi nitelikli insan unsurunun bünyede tutulması hususunda önemli bir rol üstlenmektedir.

Bu çalışmada, 2000 yılından sonra kurulan bir devlet üniversitesinde, görev yapmakta olan akademik ve idari personelin kurumsal bağlılık seviyeleritutumsal ve davranışsal olmak üzere iki alt boyutta incelenmiştir.

Yapılan analizler neticesinde; araştırmanın yapıldığı yeni kurulmuş devlet üniversitesi statüsündeki bu kurum çalışanları için davranışsal bağlılık seviyesinin tutumsal bağlılık seviyesine göre daha yüksek seviyede olduğu söylenebilmektedir. Kurumsal bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkinin analizi neticesinde;

davranışsal bağlılığın tutumsal bağlılık üzerinde etkisi olduğu ve katılımcıların davranışsal bağlılık seviyesine paralel bir tutum sergiledikleri görülmektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucu da, yaş değişkeninin kurumsal bağlılık üzerindeki etkisidir. Bu değişkenin, geçen süre olarak değerlendirilmesi bu araştırma sonuçlarına göre yanlış olacaktır. Çünkü, eğer geçen zamana bağlı bir bağlılık algısı gelişecek olsaydı, kurumda çalışılan süre ve bununla birlikte iş hayatında geçirilen toplam süre de kurumsal bağlılık anlamında etki arz eden değişkenlerden olacaktı. Oysa ki, araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda; katılımcıların alışmışlık neticesinde sergiledikleri bir bağlılık durumundan söz etmek mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla yaş açısından kurumsal bağlılığın değerlendirmesini, bireylerin gelişen tecrübeleri ve değişen yargılarıyla ilişkilendirmek mümkün olacaktır. Böylelikle hem mesleki alandaki gelişmişlik hem de kişisel yargılardaki oturmuşluk, kurumsal bağlılık açısından etken sayılabilecek durumlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Bir diğer fark unsuru da mezuniyet seviyesi olarak kendini göstermiştir. Bu unsura paralel olarak katılımcının pozisyonu ve statüsü farklılık gösterecektir. Nitekim akademik bir kurum olan üniversitede statü ve pozisyon mezuniyet derecesiyle doğru orantılıdır. Dolayısıyla, üstün statü, pozisyon ve hatta araştırmada tespit edilen bir diğer etken unsur olan gelir seviyesi, kurumsal bağlılık düzeyleri için farklılık teşkil etmektedir. Düşük mezuniyet seviyesi, daha alt statüde bir görev anlamı taşımaktadır. Bu da, yüksek bağlılık sergileyen üst statüye nazaran örgüte ilişkin beklentiler, yargılar ve kurumsal değerler açısından daha zayıf güdülere yönlendirebilecektir. Bu durumun yansıması olarak araştırmada, mezuniyet seviyesinin kurumsal bağlılığı etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Gelir seviyesi ve görev/pozisyon da yine benzer şekilde kurumsal bağlılık seviyesinin belirleyici etkenlerindendir. Araştırmada düşük gelir seviyesinde olan katılımcıların tutumsal ve davranışsal bağlılık seviyelerinin kendilerinden daha yüksek gelir seviyesinde olan kimselere nazaran düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Benzer şekilde alt statüde görev yapan üniversite çalışanları da yine üst statü çalışanlarına göre daha düşük seviyedekurumsal bağlılık sergilemektedirler.

KAYNAKÇA

- AYDEMİR Muzaffer ve Ceyda ERŞAN (2011), “Yeni Kurulan Üniversitelerde Örgütsel Bağlılık Sorunu”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 13; Sayı 1; 55-72.
- BAKAN, İsmail (2011), Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık, Gazi, Ankara.
- BALAY, Refik (1999), “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 32; Sayı 1; 237-246.
- BAYRAM, Levent (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma:Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, Sayı 59; 125-139.

- BOZKURT, Öznur ve İrfan YURT (2013), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 11; Sayı 22; 121-139.
- ÇÖL, Güner ve Hasan GÜL (2005), “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 19; Sayı 1; Nisan; 291-306.
- DOĞAN, Didem (2013), “Yeni Kurulan Üniversitelerin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt 3; Sayı 2; Ağustos, 108-116.
- İBİCİOĞLU, Hasan (2000), “Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri” , D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 15; Sayı 1; 13-22.
- KILIÇ, Gonca (2008), “Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” , Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KOÇ, Hakan (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8; S 28; 200-211.
- MEYER, John and Natalie ALLEN (1997), Commitment In The Workplace: Theory, Research and Application, Thousand Oaks, California: Sage Publications
- MOWDAY T. Richard; Richard M. STEERS and; Lyman W. PORTER (1979), “The Measurement Of Organizational Commitment”, Journal Of Vocational Behavior, No 14; 224-247.
- ODTÜ (2011), “Yüksek Öğretimin Yeniden Yapılandırılması: Görüş Ve Öneriler”, Komisyon Raporu, Ankara.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2003), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 18; Sayı 2; 113-130.
- ÖZMEN, T. Ömür; Pınar SÜRAL Özer ve Ömür Yaşar SAATÇIOĞLU (2005), “Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Örnek Bir Araştırma”, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 6; Sayı 2; 1-14.
- PAKSOY, H. Mustafa; Abdullah SOYSAL ve Mehmet ÖZÇALICI (2009), “Yeni Kurulan Üniversitelerde Kurumsallaşma Süreci: Kilis 7 Aralık Üniversitesi’nde Bir Araştırma”, Kilis 7 Aralık Üniversitesi İ.İ.B.F. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Sayı 1; Kasım; 101-115.
- PELİT, Elbeyi; Yasin BOYLU ve Evren GÜÇER (2007), “Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 1; 86-114.
- RAFAELI, Anatand Robert I. SUTTON (1987), “Expression Of Emotion As Part Of The Work Role”, Academy Of Management Review, Vol 12; No 1; 23-37.
- YAĞCI, Kamil (2007), “Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 9; Sayı 3; 114-129.