

YENİ KURULAN ÜNİVERSİTELERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SORUNU

*Doç. Dr. Muzaffer AYDEMİR**

*Uzman Ceyda ERŞAN***

ÖZET

Bu çalışma, üniversitelerde görev yapan akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi ve demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılıkları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, 2000’li yıllarda kurulan bir devlet üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamaz iken, öğretim üyelerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer öğretim elemanlarına göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Bağlılık, Yeni Kurulan Üniversiteler.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT PROBLEM IN NEWLY ESTABLISHED UNIVERSITIES

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine organizational commitment levels of academic and administrative personnel and to determine differences among employees’ organizational commitment levels according to their demographic characteristics. The study was performed with academic and administrative personnel in a state university that established after 2000. According to the findings, there are no statistically significant differences between organizational commitment levels of academic and administrative personnel.

* Yıldız Teknik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi.

** Bilecik Üniversitesi.

However, organizational commitment levels of (full, associate and assistant) professors are lower than other academic staff's commitment levels.

Key Words: Organizational Commitment, Newly Established Universities.

GİRİŞ

Son yıllarda “insan kaynakları,” örgütlerin en önemli rekabet üstünlüğü kaynaklarının başında değerlendirilmektedir. Örgütlerin insan kaynaklarından bekledikleri verimi elde edebilmeleri ise, nitelikli insan kaynaklarını kendilerine çekebilmelerine, sahip oldukları yetenekleri örgüt lehine harekete geçirebilmelerine ve nihayetinde yetişmiş bu gücü daha da geliştirip ellerinde tutabilmelerine bağlı bulunmaktadır. (Aldemir vd., 2004: 7)

Günümüzde birçok başarılı işletmenin insan kaynakları bölümü “yetenek avcılığı rolü” üstlenmiş bulunmaktadır. Bu durum son yıllarda sayıları hızla artan üniversiteler için de önemli bir gündem maddesi haline gelmiş bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinin yanı sıra, köklü devlet üniversiteleri de ülkemizde sınırlı sayıda bulunan yetişmiş öğretim üyeleri için birbiriyle yarışmaktadırlar. Bu nedenle de, öğretim üyelerinin örgütsel bağlılığı önemli bir sorun haline gelmiş bulunmaktadır.

Bu çalışmada söz konusu sorun ele alınmakta ve son yıllarda kurulan bir devlet üniversitesinde gerçekleştirilen görgül bir araştırmaya yer verilmektedir.

YENİ KURULAN ÜNİVERSİTELER VE SORUNLARI

Araştırma ve eğitim-öğretim olmak üzere iki önemli işlevi üstlenen üniversiteler, bilgi üretmek ve ürettikleri bilgileri yaymak ile sorumludurlar. Üniversitelerin bu işlevleri başarıyla yerine getirebilmeleri ise, nitelikli akademik ve idari personele, fiziksel ve teknolojik altyapıya, finansal kaynaklara ve yönetsel özerkliğe sahip olmalarına bağlı bulunmaktadır.

Özellikle yetişmiş öğretim üyesine duyulan ihtiyaç, köklü devlet üniversiteleri, vakıf üniversiteleri ve yeni kurulan üniversiteler

arasında ciddi bir personel hareketliliğini gündeme getirmiş bulunmaktadır. Bu hareketlilik, köklü devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine, yeni kurulan üniversitelerden ise büyük kentlerdeki devlet üniversitelerine ve (az da olsa) vakıf üniversitelerine doğru gerçekleşmektedir. Küçük Anadolu kentlerinde kurulan yeni üniversitelere doğru (Farabi vb. programlarla) öğretim üyesi hareketliliği teşvik edilmeye çalışılıyorsa da, beklenen olumlu gelişme henüz elde edilebilmiş değildir.

Dolayısıyla, bu hareketliliğin bir sonucu olarak, zaten önemli sorunları bulunan küçük kentlerdeki devlet üniversiteleri bir de örgütsel bağlılık (az sayıdaki nitelikli personelini kaybetme) sorunu ile karşı karşıya bulunmaktadır.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık kavramı, bir işgörenin kendisini belli bir örgütle ve o örgütün amaçlarıyla özdeşleştirmesi ve o örgütte çalışmaya devam etmeyi istemesi (Robbins ve Judge, 2011: 111; Koç, 2009; Benligiray ve Sönmez, 2010; Gürbüz, 2006; İbicioğlu, 2000; Sağlam Arı 2003) olarak tanımlanabilir.

Meyer ve meslektaşları (1993) örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutundan söz etmektedirler. Duygusal bağlılık, örgütün değerlerine inanma ve örgüte duygusal olarak bağlanma ile devam bağlılığı, örgütte kalmanın ekonomik getirileri ile normatif bağlılık ise, örgütte kalmanın etik bir zorunluluk olarak düşünülmesi ile ilgilidir (Ölçüm Çetin, 2004).

Duygusal bağlılık örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen bağlılık türüdür (Başar, 2009; Gürbüz, 2006; Durna ve Eren, 2005). Duygusal bağlılığı yüksek çalışanların performansı genelde devam ve normatif bağlılıkları yüksek çalışanların performansına göre daha iyidir (Mert Kaya, 2008; İbrahimioğlu, 2008; Ölçüm Çetin, 2004; İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin ve örgütlerin performansı açısından oldukça önemlidir. Çünkü işgörenler kendilerini örgütlerine bağlı hissettikleri ölçüde işyerinde başarılı olacaklardır. Aksi

durumda, her an o işletmeden uzaklaşmanın yollarını arayacaklar ve kendilerinden bekleneni veremeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003; Çırpan, 1999). Diğer taraftan, örgütsel bağlılıkları artan çalışanların moral ve motivasyonları yükselecek, devamsızlıkları (Özdevecioğlu, 2003; Başar, 2009) ve işten ayrılma olasılıkları düşecektir (İbicioğlu, 2000; Çırpan, 1999).

ÜNİVERSİTELERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SORUNU

“Üniversitelerde örgütsel bağlılık” konusu ülkemizde çeşitli araştırmalarda ele alınıp incelenmiştir. Bu araştırmalardan bazılarını ve sonuçlarını özetlemekte yarar bulunmaktadır.

Özmen ve meslektaşları (2005) Dokuz Eylül Üniversitesi’nde gerçekleştirdikleri araştırmada akademisyenlerin mesleğe olan bağlılıklarının örgüte (üniversiteye) olan bağlılıklarından daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Araştırmacılar genel olarak mesleki ve örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutlarının birbirine yakın, devam bağlılığının ise düşük olduğunu gözlemlemişlerdir.

Gümüşlüoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün (2010), Bilkent ve Ortadoğu Teknik Üniversitesi’ndeki teknoparklardaki bilgi işçileriyle gerçekleştirdikleri araştırmada, bilgi işçilerinin liderlerine olan bağlılıklarının, mesleklerine ve örgütlerine olan bağlılıklarından daha yüksek olduğunu, örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık düzeyleri arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemişlerdir.

Boylu ve arkadaşları (2007) Gazi Üniversitesi’nde gerçekleştirdikleri araştırmada akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının devam ve normatif bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Yüceler (2009) Selçuk Üniversitesi akademisyenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, katılımcıların yarısının örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna varmıştır.

Al (2007) Türkiye’nin farklı illerindeki 8 devlet ve 6 vakıf üniversitesinde görev yapan İngilizce öğretim elemanlarıyla gerçekleştirdiği araştırmada, vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu

belirlemiştir. Her iki grupta da devam ve normatif bağlılık düzeyleri “orta,” duygusal bağlılık düzeyleri ise “iyi” derecede bulunmuştur.

Yukarıdaki araştırmalardan anlaşıldığına göre, öğretim üyelerinin (ya da elemanlarının) örgütsel bağlılık düzeyleri üniversiteden üniversiteye çeşitli farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte, son yıllarda kurulan üniversitelerdeki öğretim üyelerinin / elemanlarının örgütsel bağlılıklarına ilişkin araştırmalara rastlanmamıştır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı, yeni kurulan bir devlet üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

Bu araştırmada Survey yöntemi, anket ve mülakat teknikleri kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2000’li yıllarda kurulan bir devlet üniversitesinde çalışan 290’ı akademik, 179’u idari personel olmak üzere toplam 469 kişi oluşturmaktadır (bkz. Tablo 1). Elektronik ortamda tüm çalışanlara anket formu gönderilmiş ve geriye analiz edilebilir 229 anket dönmüştür. Araştırmaya katılım oranı % 48,83 düzeyindedir.

Tablo 1. Akademik ve İdari Personel Sayıları

Personelin Türü	Toplam Personel	Ankete Katılan Personel	Katılımın Yüzdesi
Akademik Personel			
- Pro. Dr.	6	2	33,3
- Doç. Dr.	12	7	58,3
- Yrd. Doç. Dr.	62	24	38,7
- Öğretim Gör.	105	55	52,4
- Okutman	18	8	44,4
- Araş. Gör	73	31	42,5
- Uzman	14	10	71,4
- TOPLAM	290	137	47,2
İdari Personel			
- Daire Başkanı	7	2	28,6
- Şube Müdürü	8	8	100
- Diğer İdari Personel	95	43	45,3
- Teknik Personel	46	18	39,1
- Yardımcı Hizmetler	23	2	8,7
- TOPLAM	179	73	40

Örgütsel bağlılığın ölçümü amacıyla Allen ve Meyer'in (1990) 24 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili sorular beşli Likert ölçeğine göre "1= Hiç Katılmıyorum," "2= Katılmıyorum," "3= Kararsızım," "4= Katılıyorum" ve "5= Tamamen Katılıyorum" şeklinde kodlanmıştır. Ankette deneklere ayrıca cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, unvan, mevcut üniversitedeki çalışma süreleri, meslek hayatlarındaki toplam çalışma süreleri ve daha önce başka bir üniversitede görev yapıp yapmadıkları gibi sorular yöneltilmiştir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Örnekleme İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan akademik ve idari personelin, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, unvan, mevcut üniversitedeki çalışma süreleri, meslek hayatlarındaki toplam çalışma süreleri ve daha önce başka bir üniversitede görev yapıp yapmadıkları ile ilgili veriler tablo 2'de verilmiştir.

Table 2. Örnekleme ilişkin demografik veriler.

Demografik Değişkenler	Sıklık	Yüzde	Toplam
Cinsiyet			%100
- Kadın	74	32	
- Erkek	155	68	
Yaş			%100
- 20 - 30 Yaş Arası	120	52,4	
- 31- 40 Yaş Arası	60	26,2	
- 41 ve Üzeri	49	21,4	
Medeni Hal			%100
- Bekar	94	41	
- Evli	131	57,2	
- Diğer	4	1,8	
Eğitim			%100
- Lise	7	3,06	
- Meslek Yüksek	26	11,35	
- Üniversite	86	37,56	
- Yüksek Lisans/ Doktora	109	47,6	
- Diğer	1	0,43	
Kadro Türü			%100
- Akademik	141	61,6	
- İdari	88	38,4	
Akademik Unvanlar			%100
- Prof. Dr.	2	1,42	
- Doçent Doktor	7	4,96	
- Yardımcı Doçent Doktor	24	17,02	
- Öğretim Görevlisi	55	39,01	
- Okutman	8	5,67	
- Araştırma Görevlisi	31	21,99	
- Uzman	10	7,09	
- Diğer (Belirtmeyenler)	4	2,84	
İdari Unvanlar			%100
- Daire Başkanı	2	2,27	
- Şube Müdürü	8	9,09	
- Diğer İdari Personel	43	48,87	
- Teknik Personel	18	20,45	
- Yardımcı Hizmetler	2	2,27	
- Diğer (Belirtmeyenler)	15	17,05	
Mevcut Üniversitedeki Çalışma Süresi			%100
- 0 – 1 Yıl Arası	73	31,9	
- 1 – 2 Yıl Arası	70	30,6	
- 2 – 3 Yıl Arası	24	10,5	
- 3 Yıl ve Üzeri	62	27	

Meslek Hayatındaki Çalışma Süresi			%100
- 5 Yıl ve Daha Az	98	42,8	
- 6 – 10 Yıl	43	18,8	
- 11 – 15 Yıl	30	13,1	
- 16 – 20 Yıl	34	14,8	
- 21 Yıl ve Üzeri	24	10,5	
Daha Önce Çalışılan Üniversite / Kurum			%100
- Anadolu Üniversitesi	46	20,09	
- Dumlupınar Üniversitesi	35	15,28	
- Sakarya Üniversitesi	10	4,37	
- Diğer Üniv. ve/veya Kurumlar	138	60,26	

Güvenirlilik Analizi

Örgütsel bağlılık anketinin güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) oldukça yüksek çıkmıştır; 0,895.

Faktör Analizi

Gerçekleştirilen faktör analizi ile örgütsel bağlılık ölçeğindeki maddelerin üç boyut altında toplandığı görülmüştür (bkz. Tablo 3).

Tablo 3. Örgütsel bağlılık anketinin boyutları

Sorular	Duygusal	Devam	Normatif
s1	,767		
s2	,686		
s3	,656		
s4	,505		
s5	,784		
s6	,839		
s7	,814		
s8	,856		
s9		,659	
s10		,689	
s11		,819	
s12		,817	
s14		,593	
s16		,583	
s18			,634
s19			,545
s22			,823
s23			,671
s24			,724
Eigenvalues	4,988	3,200	2,628
Açıklanan varyans	26,254	16,841	13,829
Kümülatif varyans	26,254	43,094	56,924
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 5 iterations.			

Akademik ve idari personelin örgütsel bağlılıkları toplu olarak değerlendirildiğinde, duygusal bağlılığın 3,5 devam ve normatif bağlılığın ise, 3 dolayında olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 4).

Tablo 4. Boyutlara ilişkin temel istatistiksel göstergeler.

	Ortalama	Standart Sapma	Güvenirlilik Katsayısı
Duygusal Bağlılık	3,5355	,84311	0,895
Devam Bağlılığı	2,9389	,86329	0,813
Normatif Bağlılık	3,2821	,74591	0,754

Cinsiyet Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız t-testi ile incelenmiş ve erkeklerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkeklerin duygusal bağlılığa ilişkin ortalamaları 3,6315 (std. Sapma ,07021) ve kadınların duygusal bağlılığa ilişkin ortalamaları ise 3,3345 (std. Sapma ,08602) çıkmıştır ($p= 0,012$; $t= 2,522$; $F= ,946$).

Kadro Türüne Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Yapılan t-testinde akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ayrıca, ANOVA testi idari personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin unvana göre farklılaşmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin unvana göre anlamlı farklılıklar gösterdiği, öğretim üyelerinin diğer akademik personele göre daha düşük örgütsel bağlılık düzeylerine sahip oldukları anlaşılmaktadır (bkz. Tablo 5, 6, 7). Akademik personelin duygusal bağlılık düzeyleri unvana göre % 10 düzeyinde anlamlı farklılıklar göstermektedir ($p= 0,073$; $F= 1,829$). Buna göre, profesör kadrosundakiler hariç tutulacak olursa, öğretim üyelerinin duygusal bağlılıklarının diğer akademik personele göre daha düşük olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 5).

Tablo 5. Akademik unvana göre duygusal bağlılık düzeyleri.

Duygusal Bağlılık Tukey B Post Hoc Testi		
Akademik Ünvan	N	Subset for alpha = 0.05
		1
Araştırma Görevlisi	31	3,3105
Diğer	4	3,4375
Doç. Dr.	7	3,4464
Yrd. Doç. Dr.	24	3,4479
Öğretim Görevlisi	55	3,7909
Uzman	10	3,8000
Okutman	8	3,9375
Prof. Dr.	2	4,3125
Means for groups in homogeneous subsets are displayed.		

Akademik personelin devam bağlılığı düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar göstermektedir ($p= 0,017$; $F= 2,406$). Buna göre, öğretim üyeleri diğer akademik personele göre daha düşük devam bağlılığına sahip bulunmaktadır (bkz. Tablo 6).

Tablo 6. Akademik unvana göre devam bağlılığı düzeyleri.

Devam Bağlılığı Tukey B Post Hoc Testi			
Akademik Ünvan	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Doç. Dr.	7	2,3333	
Prof. Dr.	2	2,6667	
Yrd. Doç. Dr.	24	2,6944	
Uzman	10	3,0500	3,0500
Öğretim Görevlisi	55	3,0576	3,0576
Araştırma Görevlisi	31	3,1398	3,1398
Okutman	8	3,2083	3,2083
Diğer	4		4,1250
Means for groups in homogeneous subsets are displayed.			

Akademik personelin normatif bağlılık düzeyleri de istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar göstermektedir ($p= 0,043$; $F= 2,040$). Buna göre, öğretim üyeleri diğer akademik personele göre daha düşük normatif bağlılığa sahip bulunmaktadır (bkz. Tablo 7).

Tablo 7. Akademik unvana göre normatif bağıllık düzeyleri.

Normatif Bağıllık Tukey B Post Hoc Testi			
Akademik Unvan	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Prof. Dr.	2	1,7000	
Yrd. Doç. Dr.	24		3,0833
Doç. Dr.	7		3,2000
Araştırma Görevlisi	31		3,2581
Öğretim Görevlisi	55		3,2727
Uzman	10		3,4000
Okutman	8		3,6250
Diğer	4		3,9000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Öğretim üyelerinin örgütsel bağıllık düzeylerinin diğer öğretim elemanlarından daha düşük çıkmasının nedenlerini daha iyi anlamak amacıyla araştırma örnekleminde yer alan bir grup öğretim üyesi ile *mülakat çalışması* gerçekleştirilmiştir. Mülakata katılan 19 öğretim üyesinin 1 tanesi profesör, 5 tanesi doçent ve 13 tanesi ise yardımcı doçenttir. Öğretim üyelerine “*Sizce öğretim üyelerinin örgütsel bağıllık düzeylerinin düşük olmasının nedeni / nedenleri nelerdir?*” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve verdikleri cevaplar Tablo 8’de özetlenmiştir.

Tablo 8. Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler.

Örgütsel Bağıllığın Düşük Olmasının Nedenleri	Sıklık
Örgütten daha çok kariyere bağlılığın olması	17
Üniversitenin laboratuvar, derslik, oda, lojman vb. altyapı sorunları	17
Kurumsallaşmanın oluşmamış olması	14
Bilimsel çalışmalar için yapılan teşviklerin yetersiz olması	14
Üniversitenin içinde yer aldığı kent ile ilgili sorunlar	13
Kariyerde ilerledikçe beklentilerin artması	11
Ders ve idari görev gibi nedenlerle giderek ağırlaşan iş yükü	10
Üniversiteye ve şehre uyum sorunları	10
Kişisel ve ailevi nedenler	10
Kadro sıkıntıları	9
Yönetimin adil ve kucaklayıcı olamaması	8
Meslektaşlar arasında takım çalışması / ortak çalışma yapılamaması	6

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi, öğretim üyelerinin örgütsel bağlılığının düşüklüğü ağırlıklı olarak üç grup nedene bağlı bulunmaktadır. Bunlar: 1) Mesleğin özellikleriyle ilgili nedenler, 2) Üniversite ile ilgili nedenler ve 3) Üniversitenin içinde yer aldığı kent ile ilgili nedenler.

Önceki Kuruma Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Sakarya Üniversitesi'nden gelen akademik ve idari personelin duygusal bağlılıklarının diğer üniversitelerden gelenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (p= 0,035; F= 2,022) (bkz. Tablo 9).

Tablo 9. Önceki kuruma göre duygusal bağlılık düzeyleri.

Duygusal Bağlılık Tukey B Post Hoc Testi			
Geldiği Üniversite	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Anadolu Üniv.	46	3,3668	
Dumlupınar Üniv.	34	3,5368	
Diğer	139	3,5414	
Sakarya Üniv.	10		4,2250
Means for groups in homogeneous subsets are displayed.			

Akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma, yaşa, eğitim düzeyine ve çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütlerin başarılarındaki en önemli faktörlerden birisi, sahip oldukları insan kaynaklarıdır. Nitelikli, kendini örgütsel amaçları gerçekleştirmeye adanmış ve sadık insan kaynakları, kurumlar için sürdürülebilir tek rekabet üstünlüğüdür.

2000'li yıllarda kurulan devlet üniversitelerinden birisinde akademik ve idari personelle gerçekleştirilen ve personelin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye dönük bu çalışmada öğretim üyelerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer akademik personele göre düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırma örneğinde yer alan bir

grup öğretim üyesi ile gerçekleştirilen mülakata göre, söz konusu düşüklüğün mesleğin özelliklerinden, üniversiteden ve üniversitenin içinde yer aldığı kentten kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu nedenleri sıralamak gerekirse; öğretim üyelerinin örgütten (üniversiteden) daha çok kariyere bağlı oldukları, üniversitenin fiziksel ve sosyal olanaklarındaki eksikliklerin, üniversitenin kurumsallaşmasını tamamlayamamış olmasının ve artan iş yükünün örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır. Ayrıca, kentin öğretim üyelerinin ve ailelerinin beklentilerine uygun şekilde yaşamalarına olanak tanımayacak kadar küçük ve yetersiz olmasının da bu düşüklükte önemli bir paya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Daha önce yapılan bazı araştırmalarda da öğretim elemanlarının örgütten daha çok mesleğe bağlı oldukları ve bu nedenle de örgüte (üniversiteye) bağlılıklarının düşük olabileceği vurgulanmıştır. (Özmen vd., 2005; Doğan ve Demiral, 2009) Ayrıca, üniversitelerin öğretim elemanlarına sundukları fiziksel ve sosyal ortama ilişkin eksikliklerin örgütsel bağlılık düzeyini olumsuz etkileyebileceği belirtilmiştir. (Doğan ve Demiral, 2009; Çöl ve Ardeş, 2008)

Dolayısıyla, mevcut akademisyenlerini korumak ve hatta nitelikli yeni akademisyenler kazanmak isteyen üniversite yönetimlerinin öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarını artırıcı çalışmalar gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Her şeyden önce akademisyenliğin genel “devlet memurluğu” içinde değerlendirilemeyecek kadar farklı özellikler taşıyan bir meslek olduğu gerçeği göz önünde tutulmalıdır. Akademisyenler üniversite ile ilgili hemen tüm karar süreçlerine dahil edilmelidir. Özellikle yeni kurulmakta olan üniversitelerin altyapı çalışmaları hızla tamamlanarak kampuslar şantiye havasından kurtarılmalıdır. Küçük kentlerde faaliyet gösteren üniversiteler akademisyenlerinin daha gelişmiş üniversiteler ve kentlerle olan ilişkilerini esnek çalışma takvimleri, bilimsel etkinliklere katılım masraflarının tam karşılanması ve Erasmus çalışmalarının geliştirilmesi gibi yollarla desteklemelidirler.

Kuşkusuz bu çalışmanın en önemli eksikliği, araştırma evreninin / örnekleminin sadece yeni kurulan üniversitelerden bir tanesi ile sınırlı tutulmasıdır. Dolayısıyla, bu konuda araştırma

yapmak isteyenler, örneğin, 1990'lı yıllarda kurulan veya 2000'li yıllarda kurulan üniversitelere bu araştırmayı yaygınlaştırabilirler. Ayrıca, Türkiye'deki tüm üniversiteleri dikkate alan daha geniş kapsamlı bir araştırmada yararlı olacaktır.

KAYNAKLAR

AL, Adem (2007). "Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetimsel Yeterlilik Düzeyi İle İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması", *Kocaeli Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

ALDEMİR, Ceyhan, ATAOL, Alpay ve BUDAK, Gönül (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Barış Yayınları, İzmir.

ALLEN, Natalie J. ve MEYER, John P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63, ss.1-18.

BENLİGİRAY, S. ve SÖNMEZ, H. (2010). "Hekimlerin ve Hemşirelerin Performans Yönetiminde Önemli Bir Faktör: Örgütsel Bağlılık", *T.C. Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü II. Uluslar Arası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı*, (Nisan 2010- Ankara), (Ed.) H. Kırılmaz, Cilt: 2, s: 201- 215, <http://www.performans.saglik.gov.tr/content/files/yayinlar/cilt.2.2.pdf#page=217> (08.10.2010).

BOYLU, Yasin; PELİT, Elbeyi ve GÜÇER, Evren (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma," *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt 44, Sayı 511, ss.55-74.

ÇIRPAN, H. (1999). "Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması," *İstanbul Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul*.

ÇÖL, Güner ve ARDIÇ, Kadir (2008). "Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri," *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 22, Sayı 2, ss. 157-174.

DOĞAN, Selen ve DEMİRAL, Özge (2009). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma," *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 32, Ocak-Haziran 2009, ss.47-80.

Durna, U. ve EREN, V. (2005). “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, s: 210-219, <http://journal.dogus.edu.tr/13026739/2005/Cilt6/Sayi2/M00139.pdf> (20.10.2010).

GÜMÜŞLÜOĞLU, Lale ve KARAKİTAPOĞLU-AYGÜN, Zahide (2010). “The Effects of Perceived Justice and Empowerment on Knowledge Worker’s Organizational, Supervisory and Occupational Commitment,” *Turkish Journal of Psychology*, December, 25 (66), 37-41.

GÜRBÜZ, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, s: 48-75, Bahar 2006, <http://www.iibf.ibu.edu.tr/dergi/2006bahar/makale3.pdf> (11.12.2010).

İBİCİOĞLU, H. (2000). “Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, s: 13-22, http://www.iibf.deu.edu.tr/dergi/2000_1_2.pdf (11.12.2010).

İBRAHİMOĞLU, N. (2008). “Kişilik Özellikleri Açısından Örgüt-Kariyer Bağlılık Düzeyini Artırmada Sosyalizasyon ve Mentor Etkisi: Bir Örgüt Geliştirme Modeli”, *Doktora Tezi, Ankara*.

İNCE, M. ve GÜÇ, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Konya.

KOÇ, H. (2009). “ Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, [Electronic Version], *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar- 2009, Cilt: 8, Sayı: 28, s: 200- 211, <http://www.esosder.org/dergi/28200-211.pdf> (11.11.2010).

MERT KAYA, Y. (2008). “ Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli*.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. ve SMITH, C. A. (1993). “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test

of a Three-Component Conceptualization,” *Journal of Applied Psychology*, 78, No. 4, pp.538-551.

ÖLÇÜM ÇETİN, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 18 Sayı: 2, s: 113- 130, http://www.iibf.deu.edu.tr/dergi/1139575736_1.pdf (19.10.2010).

ÖZMEN T., Ömür, SÜRAL, Pınar, SAATÇİOĞLU Y., Ömür (2005). “Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma” *İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, ss.1-14.

ROBBINS, Stephen P., ve JUDGE, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior*, Fourteenth Edition, Pearson.

SAĞLAM ARI, G. (2003). “Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?” *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, s: 19- 22.

YÜCELER, Aydan (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma,” *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*, 22, ss.445-458.