

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

KARİYER BAĞLILIĞI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve İŞTEN
AYRILMA EĞİLİMİ İLİŞKİSİ: AKADEMİSYENLER
ÜZERİNE BİR UYGULAMA

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Aynur ÖZMUTLU ONAY

KOCAELİ 2016

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

KARİYER BAĞLILIĞI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve İŞTEN
AYRILMA EĞİLİMİ İLİŞKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE
BİR UYGULAMA

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Aynur ÖZMUTLU ONAY

Doç. Dr. Burcu GÜLER

KOCAELİ 2016

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

KARİYER BAĞLILIĞI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve İŞTEN
AYRILMA EĞİLİMİ İLİŞKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE
BİR UYGULAMA

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tezi Hazırlayan: Aynur ÖZMUTLU ONAY

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 30.06.2016 - 2016/13

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Burcu GÜLER

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Sevgi DÖNMEZ MAC

KOCAELİ 2016

İÇİNDEKİLER	i
ÖZET	iv
ABSTRACT	iv
KISALTMALAR	v
ŞEKİLLER	vi
TABLolar	vii
GİRİŞ	8

1. BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA BAĞLILIK: KARIYER BAĞLILIĞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1. KARIYER BAĞLILIĞI.....	11
1.1. Kariyer Bağlılığı Tanımı.....	13
1.2. Kariyer Bağlılığı Yaklaşımları.....	14
1.2.1. London'ın Kariyer Motivasyonu Yaklaşımı	15
1.2.2. Greenhaus'un Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı	17
1.2.3. Blau'nun Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı	18
1.2.4. Meyer, Allen ve Smith'in Üç Boyutlu Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı.....	20
1.3. Kariyer Bağlılığına Etki Eden Faktörler.....	23
1.3.1. Yaş	23
1.3.2. Kıdem	23
1.3.3. Cinsiyet.....	24
1.3.4. Eğitim	24
1.3.5. Medeni Durum	25
1.3.6. Yöneltil Tarz.....	25
1.3.7. Ödüller.....	25
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	26
2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı	26
2.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yaklaşımlar	27
2.2.1. Tutumsal Bağlılık.....	28
2.2.1.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	28
2.2.1.2. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	30
2.2.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	31
2.2.1.4. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	32
2.2.2. Davranışsal Bağlılık.....	35
2.2.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	36

2.2.2.2. Salancik'in Yaklaşımı	37
2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	38
2.3.1. Demografik Faktörler	38
2.3.2. Yaş	38
2.3.3. Cinsiyet.....	39
2.3.4. Eğitim Düzeyi.....	39
2.3.5. Medeni Durum	40
2.3.6. Kıdem	40
2.3.7. Örgütsel Faktörler	41
2.3.7.1. İşin Niteliği ve Role İlişkin Faktörler	41
2.3.7.2. Ücret Düzeyi.....	43
2.3.7.3. Yönetim Tarzı ve Liderlik	43
2.3.7.4. Örgüt Kültürü	44
2.3.7.5. Örgütsel Ödüller.....	45
2.3.8. Örgüt Dışı Faktörler.....	46
3. İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ.....	46
3.1.İşten Ayrılma Eğilimi Kavramı.....	47
3.2.İşten Ayrılma Eğiliminin Nedenleri	49
3.2.1. Çalışma Koşulları.....	49
3.2.2. Ücret	50
3.2.3. Yönetici Faktörü.....	51
3.2.4. Performans Değerlendirme ve Kariyer Sistemi	52
4. KARİYER BAĞLILIĞI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	53
4.1. Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi	53
4.2. Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki	55

2. BÖLÜM

AKADEMİSYENLİKTE BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA İLİŞKİSİ

1. AKADEMİSYENLİK MESLEĞİ	58
1.1. Akademisyenliğin Tanımı.....	58
1.2. Akademik Kariyer Yolu	60
1.3. Günümüz Yükseköğretim Kurumlarına Bakış	63
2. AKADEMİSYENLİK VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA BAĞLILIK TÜRLERİ.....	70
2.1. Akademisyenlikte Kariyer Bağlılığı	71
2.2. Akademisyenlikte Örgütsel Bağlılık.....	73

2.3. Akademisyenlikte Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi	76
--	----

3. BÖLÜM

AKADEMİSYENLERİN KARIYER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE İŞTEN/KARIYERDEN AYRILMA EĞİLİMLERİNE İLİŞKİN BİR UYGULAMA

1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	77
2. Yöntem	77
2.1. Örneklem	77
2.2. İşlem.....	77
2.3. Kullanılan Ölçekler	78
2.3.1. Kariyer Bağlılığı Ölçeği.....	78
2.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	79
2.3.3. Örgütten Ayrılma ve Meslekten Ayrılma Eğilimi Ölçeği	79
3. Bulgular	80
3.1. Tanımlayıcı İstatistikler.....	80
3.2. İlişkiye Yönelik Analizler	83
3.2.1. Farklılık Analizleri.....	85
3.2.2. Regresyon Analizleri	89
4. TARTIŞMA.....	94
SONUÇ	99
KAYNAKÇA	102
ÖZGEÇMİŞ.....	113

ÖZET

Bu çalışmada son yıllarda iş yaşamında dikkat çeken örgütsel bağlılık, kariyer bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki akademisyenler üzerinden yapılan bir uygulamayla değerlendirilmiştir. Akademik yaşamda hem kariyer hem de çalışılan örgüt olarak üniversiteye bağlılık önemli araştırma konuları olmakla birlikte, her iki bağlılık türünün akademisyenlerin işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir. Çalışmada işten ayrılma eğilimi hem örgüt hem de meslek ayrımında ele alınmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda, örgüte yönelik duygusal bağlanmanın artış göstermesinin akademisyenlerin üniversiteden ayrılma eğilimi azalmakta olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, meslekten ayrılma eğilimi üzerinde en çok mesleğe yönelik duygusal bağlılığın negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu gözlenmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular, nitelikli akademisyenlerin üniversiteler tarafından elde tutulması ve mesleklerinin devamının sağlanmasında etkili olan örgüte ve kariyere yönelik duygusal bağlılık konusunun önemini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Bağlılığı, Örgütsel Bağlılık, Örgütten Ayrılma Eğilimi, Meslekten Ayrılma Eğilimi, Akademisyenlik

ABSTRACT

In this study, the relationship between organizational commitment, career commitment and turnover intention, which is increasingly gathering attention in work settings in recent years, is evaluated with an empirical work on academic people. In academic world, both career commitment and university commitment as the organization in which the academics work for are crucial research areas. These two types of commitments are hypothesized as significant contributors on the turnover intention. In this study, turnover intention is discussed as both the intention to leave the organization and the occupation. The results of the study reveal that as the affective commitment to the organization increases, the intention to leave the organization decreases. Similarly, affective career commitment is found to be the most significant and negative determinant on the intention to leave the occupation. The findings of the study emphasize the importance of affective commitment to the organization and occupation to avoid the qualified academic people from turnover intention.

Key Words: Career Commitment, Organizational Commitment, Turnover intentions, Academic

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ADEK: Üniversite Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulu

EUA: European University Association (Avrupa Üniversiteler Birliği)

Ort.: Ortalama

SPSS: Statistical Package for Social Sciences

Std. Sap.: Standart Sapma

ÜAK: Üniversiteler Arası Kurul

vd.: ve diğerleri

YÖDEK: Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulu

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

ŞEKİLLER

Şekil 1. Kadro Durumuna Göre Kariyer Bağlılığı Türlerindeki Farklılık	86
Şekil 2. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Türlerindeki Farklılık	87
Şekil 3. Kadro Durumuna Göre Meslekten ve Örgütten Ayrılma Davranışı	88



TABLÖLAR

Tablo 1. Örnekleme Ait Demografik Bilgiler ve Tanımlayıcı İstatistikler	82
Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi	84
Tablo 3. Meslekten Ayrılma Eğiliminde Demografik Değişkenleri Etkisi	90
Tablo 4. Meslekten Ayrılma Eğiliminde İş Memnuniyeti ve Bağlılık Boyutlarının Etkisi	92
Tablo 5. Örgütten Ayrılma Eğiliminde İş Memnuniyeti ve Bağlılık Boyutlarının Etkisi	93

GİRİŞ

Son yıllarda iş hayatında yaşanan gelişmeler örgütleri, çalışanlarını bünyelerinde nasıl tutacakları yönünde düşünmeye sevk etmektedir. Küreselleşme ve beraberinde yaşanan teknolojik ve sosyal dönüşümler, farklı çalışma şekillerinin doğmasına sebep olmuş ve çalışanların da bu düzene adapte olarak 1980'ler öncesindeki çalışma yaşamı davranış biçimlerinden daha farklı davranışlar geliştirmelerine neden olmuştur. Geçmiş dönemde güvenceli işlerde çalışmanın daha yaygın olması çalışanların iş gördükleri kurumdan ayrılmak gibi bir düşünce oluşturmalarına neden teşkil etmemekteydi. Ancak günümüzde güvencesiz işlerin fazlaşması, her kesimde olmakla birlikte özellikle eğitim seviyesi yükselen çalışanlarda, çalıştıkları kurumdan ayrılma eğilimlerinin artmasına sebep olmaktadır.

Bu değişen çevrede başarılı ve nitelikli çalışanların kurumda tutulmasının önemi artmakta, bu tutunmayı sağlayan en önemli etken çalışanların örgütlerine ve kariyerlerine olan bağlılığı olmaktadır. Örgütlerine bağlı çalışanlar daha verimli, motivasyonu yüksek, örgütün amaçlarına tamamen uyumlu ve kurumla kendilerini özdeşleştirmiş kişilerdir. Aynı şekilde kariyerlerine bağlı bireyler, özellikle örgütlerinin kariyer hedeflerini desteklemesi halinde çalıştıkları kurumda kalma eğiliminde olmaktadır.

Örgütlerine ve kariyerlerine bağlılık göstermeyen çalışanların işten ayrılma eğilimleri bağlı olanlara göre daha yüksek olmaktadır. Ayrıca bağlılığı düşük çalışanlar işlerinde mutsuz, sadece verilen işe odaklanmış, işlerini geliştirmek için her hangi bir çabada bulunmayan, zorluklar karşısında motivasyonu düşen bir davranış sergilemektedirler. Bu durum verimliliklerini de olumsuz etkilemektedir.

Bu çalışmada örneklem olarak akademisyenler üzerinde durulmuştur. Akademisyenler toplum üstünde ve ülkelerin ilerlemesinde çok ciddi öneme sahip aktörlerdir. Ülke gençlerinin iş hayatına hazırlanması; teknoloji, ekonomi, sosyal ve diğer alanlarda yaptıkları araştırmalarla toplum üzerindeki tesirleri herkesçe bilinen bir gerçektir. Akademisyenlerin bu önemli konuları, ülke ve toplumların gelişmesinde üstlendikleri bu önemli rol; performanslarının ve dolayısıyla yaptıkları işe ve çalıştıkları kuruma bağlılıklarının incelenmesindeki önemi de arttırmaktadır. Kariyerlerine ve

örgütlerine bağlı akademisyenler daha verimli, daha motive çalışacak; bu etki tüm topluma olumlu olarak yansıtacaktır. Bu amaçla, bu çalışmada ülkemizdeki akademisyenlerin örgütsel ve kariyer bağlılıkları ve bağlılığın işten ayrılma eğilimlerine etkisi incelenmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde iş yaşamında bağlılık türlerinden kişi ve örgütler üzerinde önemli etkileri olan kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık konuları ayrıntılı olarak anlatılacaktır. İşten ayrılma eğiliminden bahsedildikten sonra her iki bağlılık türünün işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi teorik olarak incelenecektir. İkinci bölümde akademisyenlik mesleği ve yükseköğretim kurumlarının geçmiş ve güncel durumları anlatılacak ve akademisyenlerin kariyerlerine ve örgütlerine bağlılıklarından bahsedilecektir. Üçüncü ve son bölümde akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen, önceki bölümlerde teorik olarak bahsedilen kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi konularının anket araştırmasının sonuçlarına yer verilecektir.

1. BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA BAĞLILIK: KARIYER BAĞLILIĞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bağlılık kavramı, çalışma hayatında yaşanan değişim ve dönüşümlerin bir sonucu olarak, insanın iş yaşamındaki psikolojik durumunun, işteki verime etkisinin anlaşılmasıyla birlikte işverenler ve araştırmacılar tarafından giderek artan bir öneme sahip olmuştur. Bu doğrultuda, işyerinde bağlılık türleri üzerine yapılan çalışmalardaki artış da dikkat çekmektedir.

Örgütsel davranış ve yönetim yazınında uzun yıllar üzerinde tartışmalar yapılan ve halen güncelliğini sürdüren, çok yönlü ve karmaşık bir olgu olarak nitelendirilebilen bağlılık, bu alandaki araştırmacıların temel çalışma konularından biri olmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014: 51). Bağlılık kavramı, yönetim bilimi, endüstri ve örgüt psikolojisi, endüstriyel sosyoloji ve kamu yönetimi gibi alanlarda çalışmalar yapan pek çok araştırmacının ilgi odağı olmaktadır (Cohen, 2007: 3).

İşyerinde bağlılık kavramını ilk ele alan 1956 yılında Whyte olmuştur. Daha sonra Becker (1960), Mowday, Porter ve Steers (1974, 1979, 1982), Allen ve Meyer (1990, 1991, 1997) gibi pek çok araştırmacı bu kavram ile ilgili çalışmalar yapmış ve kavramın farklı açılardan geliştirilmesine katkıları olmuştur (Güllüoğlu, 2011). Bağlılık, Türk Dil Kurumu'na göre ilk tanımda “bağlı olma durumu” olarak; ikinci tanımda “birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak ifade edilmiştir (tdk.gov.tr). Morgan ve Hunt (1994) bağlılığı, taraflardan birinin bir ilişkinin devam etmesi için çaba göstermesinin gerekliliğine inanması olarak tanımlamıştır (Hacıfendioğlu, 2010). Başka bir tanımla bağlılık, bireyi bir oluşuma veya eyleme bağlayan bir süreç olarak tanımlanabilir (Koç, 2009). Meyer ve Herscovitch (2001), bağlılığı, bireyi belli bir hedefe yönelik bir davranış biçimine iten güç olarak tarif etmiştir. Kiesler'e (1971) göre ise bağlılık, bireyin bir takım davranışlara veya davranıştan kaynaklı eylemlere bağlanma derecesidir (Darden vd., 1989: 87).

Yıllar içinde araştırmacılar tarafından işe bağlılığın farklı çeşitleri incelenmiş ve bu süreçte işe bağlılığa dair pek çok ölçek geliştirilmiştir. Ancak, bu ölçekler bir

dereceye kadar belirsizlik göstermekte ve anlama fazla katkısı olmamaktadır. (Carson ve Bedeian, 1994:238). Morrow (1983) bu karışıklığı açıklamak için başlıca işe bağlanma odaklarını beş ögeye ayırmıştır. Bunlar; (1) kariyer bağlılığı, (2) örgütsel bağlılık, (3) işe bağlanma (job commitment), (4) bireysel iş değerleri ve (5) sendika bağlılığı olarak sıralanabilir (Morrow, 1983:487).

Örgüte, mesleğe, sendikaya bağlılık gibi işyerinde bağlılık türlerinin incelendiği çalışmalar ile ilgili yazına bakıldığında; bağlılığın tanımı, boyutları, nasıl geliştiği ve davranışa nasıl etki ettiği gibi konularda tam bir fikir birliğinin varlığından söz edilememektedir (Meyer ve Herscovitch 2001). Bu kavramları daha derinlemesine incelemek üzere bu çalışmada, kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık tanımları ile birlikte ilgili yaklaşımlara yer verilecektir.

1. KARIYER BAĞLILIĞI

Günümüzde değişken ekonomik koşullara uyum sağlayabilmek için örgütlerin daha esnek uygulamaları hayata geçirmeleri, artan eğitilmiş nüfus gibi sebeplerle kişilerin tüm kariyer hayatlarını tek bir örgütte geçirmeleri mümkün görünmemektedir. Bu sebeple mevcut durumdaki bu belirsizlik, yaşamak için çalışmaya ihtiyaç duyan, eğitim seviyesi yüksek çalışanların kariyerlerine bağlılıklarını arttırmaktadır. Bunlarla birlikte yapılan araştırmalar göstermektedir ki, küreselleşme ve rekabet son zamanlarda çalışanları daha fazla kariyerlerine odaklanmaya itmiştir (Riveros ve Tsai, 2011).

1980'lerin sonları ve 1990'ların başlarında değişimin doğasını deneyimleyen örgütlerde, farklı bir kariyer anlayışı oluşmaya başlamaktaydı. Şirketlerde yaşanan küçülmeler ve iş süreçlerinin yeniden yapılandırılması, işlerin bu değişimlere uygun olarak tekrar düzenlenmesini kaçınılmaz kıldı. Hızla değişen teknoloji, yenilik ve değişim hızının artmasına ve bu yeni çevre karşısında işten çıkarılmış çalışanların yeteneklerinin yetersiz kalmakta olduğunu fark etmelerine sebep olmuştur. Araştırmacıların çoğu, bu mevcut ekonomide, işin değişen doğasına uyum sağlayabilmek için işgücünün yeni eğitimlerle donatılmasına ihtiyaç olduğu görüşünü belirtmiştir. Yeni örgütsel paradigma taleplerine karşı ayakta kalabilenler, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre yeteneklerini değiştirebilenler olmuştur. Bu durumun,

örgütlerine bağlılık duyan, tek bir örgütte çalışma hayatını sürdüren çalışanların ciddi oranda azalması ile sonuçlanmasının yanı sıra kariyerlerine devam bağlılığı gösteren çalışan sayısını da azaltması beklenmektedir (Mir vd., 2002: 192).

İşe bağlılık konusunu ele alan yazarlar tarafından meslek (occupation) kavramı kullanıldığı gibi, diploma gerektiren meslek (profession) ve kariyer (career) terimlerinin de benzer şekilde aynı bağlanma türünü ifade edecek biçimde kullanıldığı görülmektedir (Lee vd., 2000; İnelmen vd., 2010; Meyer vd., 1993; Mir vd., 2002; Çetin vd., 2010). Klassen ve Chiu (2011), mesleki psikoloji yazınında, kariyer bağlılığı kavramının mesleki bağlılık, profesyonel bağlılık ve profesyonelizm olarak da kullanıldığını belirtmektedir. Klassen ve Chiu (2011) çalışmalarında, mesleki bağlılığı, “belli bir kariyer rolünde çalışma isteği veya kariyere bağlanma seviyesi” olarak tanımlayarak iki kavramın aynı anlamı taşıdığını yaptıkları tanım ile ifade etmiştir (Klassen ve Chiu, 2011: 115). Mir vd. (2002: 191), kariyer bağlılığını “kariyer bağlılığı veya mesleki bağlılık; çalışanların seçtiği mesleğe bağlanmaları ve kariyer belirginliği, profesyonel bağlılık ve mesleki bağlılık kavramları ile güçlü bir şekilde ilişkili olması” olarak tanımlayarak iki kavramın birbirine denk olduğunu göstermektedir. Weng ve McElroy ise (2012), kariyer bağlılığı kavramının bir şemsiye gibi kişinin işi ile ilgili amaçları diyebileceğimiz; kişinin kariyeri, kişinin mesleği ve kişinin uzmanlığını kapsadığını belirtmektedir (Weng ve McElroy, 2012: 257).

Bazı yazarlara göre, kariyer ile meslek aynı anlama gelmemekle birlikte aralarında ilişki bulunmaktadır (Meyer vd., 1993; Blau, 1985; Lee, 2000). Meslek bireyin yaşam rollerinden bir kısmını tanımlamaktadır, Lee ve arkadaşlarına göre meslek, bireylerin maddi kazanç sağlayarak yaşamsal faaliyetlerini sürdürmek amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Lee vd., 2000). Kariyer ise meslek öncesi, mesleğin icra edildiği an ve meslek sonrasını kapsayan gelişimsel bir süreç olarak tanımlanabilir (Gülcan, 2011). Morrow ilgili alanda temel referans kaynağı olarak kabul edilen “İşe Bağlılık Modeli”nde (Work Commitment) Greenhaus’un tanımlamasından yola çıkarak, kavramı “kariyer bağlılığı” olarak adlandırmakta ve diğer bağlılık türleri ile ilişkilendirmektedir (Morrow, 1983).

Bu çalışmada kariyer bağlılığı teriminin kullanılması, mesleki veya profesyonel bağlılık yerine tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan akademisyenlik

mesleği mensuplarının işlerine olan bağlılıklarını karşılama açısından kariyer terimi uygun görülmüştür.

1.1. Kariyer Bağlılığı Tanımı

Bireyin kariyeri doğrultusunda davranışları kariyer bağlılığı olarak tanımlanır. Morrow kariyer bağlılığını işe bağlılığın bir biçimi olarak kabul etmiş ve bu durumu bireyin kariyer planının bir parçası olarak görmüştür (Chang, 1999: 1258).

Kariyer bağlılığı ile ilgili yapılan araştırmaların ve geliştirilen teorilerin bu konuda öncül teşkil eden Greenhaus'un (1971) kariyer belirginliği (career salience) ve London'ın (1983) kariyer motivasyonu (career motivation) çalışmalarından etkilendikleri görülmüştür (Meyer, vd., 2008).

Alan öncüleri kariyeri bir anlamda "bireyin geleceği" olarak görmüştür. Çalışanların geleceğe yönelik vizyonlarının bir sonucu olarak kariyerlerine bağlı oldukları düşünülmüştür (Hotamışlı vd., 2011).

Bireyin kariyer bağlılığını belirleyen üç temel etken bulunmaktadır:

- a. Kariyer bireyin geleceğidir. Bireyler geleceğe yönelik tasavvurlarının bir parçası olması sebebiyle kariyerlerine bağlı olurlar.
- b. Kariyer bir statü sembolüdür. Birey bu statü sembolünü günlük yaşamında da etkin bir şekilde kullanmak ister.
- c. Kariyer bağlılığını başarı ihtiyacının yansıması olarak değerlendirmek mümkündür. Bireyin başarıma ihtiyacı ne kadar yüksek ise kariyer bağlılığı da o derece önem kazanır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

İnelmen ve arkadaşları kariyer bağlılığını, kişisel kariyer amaçları geliştirme ve bu amaçlara bağlanma; diğer bir deyişle kişinin düşlediği kariyere içsel bağlantısı olarak tanımlamakta ve uzun bir sürecin sonunda beklenen bir davranış olduğunu öngörmektedir (İnelmen vd., 2010: 3). Blau (1988) yaptığı tanımda kariyer bağlılığını "kişinin, uzmanlığı kapsayan bir uğraşıya karşı tutumu" olarak açıklamaktadır. Bu çalışmasıyla Blau (1985, 1988), ümit verici psikometrik niteliklere sahip bulgular öne süren ilk kariyer bağlılık ölçeğini geliştirmiştir. Ancak bu ölçek sınırlı sayıdaki veriye

dayandığı için sonuçları çok güvenilir olarak değerlendirilmemektedir (Carson ve Bedeian, 1994). Hall (1971) ve Colarelli'nin (1990) tanımlarına göre kariyer bağlılığı kişinin seçmiş olduğu mesleğinde işine duyduğu istek olarak kavramsallaştırılmıştır (Riveros ve Tsai, 2011: 327).

İlgili yazına bakıldığında kariyer bağlılığı ile ilgili üç temel tanım bulunmaktadır. Greenhaus'a (1987) göre kariyer, bireyin hayatı boyunca sahip olduğu meslekler (job) serisi olarak tanımlanmıştır. Bu görüş kariyer tanımının çok geniş tutulması sebebiyle bu alandaki araştırmacılar tarafından fazla kullanılmamaktadır. İkinci bir görüş profesyonellik (professionalism) eş anlamlıdır, yani birinin profesyonel mesleğiyle özdeşleşmesini ve bağlılığını ifade eder. Bu yaklaşım, profesyonel olarak istihdam edilenlerin sayısının, tüm işgücüne dahil olan kişiler ile karşılaştırıldığında belli ve az bir kesimi kapsamaması açısından dar bir tanım olarak yazında yer almaktadır. Blau (1985) tarafından önerilen üçüncü tanım, kariyerin tek çeşit meslek üzerinde uğraş olduğu açıklamasını içermektedir (Carson ve Bedeian, 1994: 238).

Genel olarak kariyer bağlılığını tanımladıktan sonra, aşağıda yazında var olan kariyer yaklaşımları hakkında bilgi verilmektedir.

1.2. Kariyer Bağlılığı Yaklaşımları

Kariyer bağlılığı hakkında yapılan çalışmaların, kariyer seçimi ve kariyer gelişimi gibi kariyer üzerine yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında yazında daha az yer bulmaktadır (Goulet ve Singh, 2002: 74). Kariyer bağlılığı, çeşitli bütünleştirilmiş örgütsel davranış modellerinin anahtar değişkeni olarak iş ile ilgili pek çok çıktıya etki etmektedir. Örneğin; yetenek geliştirme ve iş performansı ile pozitif yönde ilişkisi varken, kariyer bağlılığı işten ayrılma ile negatif yönde ilişkilidir (Carson ve Bedeian, 1994: 238).

Kariyer bağlılığı yaklaşımlarından yaygın olarak kabul gören; istek, yükümlülük ve gereksinim ile kariyer bağlılığını kavramsallaştıran, Meyer ve arkadaşlarının (1993) üç boyutlu bağlılık yaklaşımının açıklayıcılığı dikkate alındığında, bu çalışmanın örneklemini oluşturan akademisyenlerin kariyer bağlılığını açıklamada diğer yaklaşımlara göre daha uygun olacağı düşünülmektedir.

Aşağıda, kariyer bağlılığı üzerine yapılan çalışmalardan sırasıyla London'ın "Kariyer Motivasyonu", Greenhaus'un "Kariyer Bağlılığı", Blau'nun "Kariyer bağlılığı" ve Meyer ve arkadaşlarının "Üç Boyutlu Kariyer Bağlılığı" yaklaşımlarına yer verilecektir.

1.2.1. London'ın Kariyer Motivasyonu Yaklaşımı

London (1983) "kariyer motivasyonu" araştırmasında kişisel, çevresel ve kariyer kararları ile davranışsal faktörlerin kariyer bağlılığına etki etmekte olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada yer alan öncüller ve ilişkili olan diğer değişkenler listesinin oldukça kapsamlı olması sebebiyle, sonraki araştırmacıların çoğu bu listenin işe bağlanma ve örgütsel bağlılık gibi yaygın olan birkaç faktörüne odaklanmıştır (Goulet ve Singh, 2002: 74).

Kariyer motivasyonunun bileşenleri ve aralarındaki ilişki incelendiğinde; bileşenlerin kişisel değişkenler, durumsal değişkenler ve iş dışı değişkenlerden meydana geldiği görülmektedir. Bu bileşenler arasındaki ilişki geleceğe yönelik ve geçmişe yönelik etki temeline dayanmaktadır. Geleceğe yönelik etki kişinin gelecekte olacağına inandığı kariyer kararları ve davranışlarına etki eden süreç olarak açıklanmaktadır. Geçmişe yönelik etkide ise sosyal öğrenme ve öğrendiği bilgileri işleme sürecinin kişisel özellikler üzerindeki etkisi söz konusudur (London, 1983: 629).

Kariyer bağlılığına etki eden kariyer motivasyonu bileşenleri aşağıdaki gibidir:

- a. *Kişisel değişkenler*: ihtiyaçlar, ilgi alanları ve kariyer bağlılığında potansiyel ilişkisi olan kişilik etmenleri. Kişisel değişkenler üç ana başlıktan oluşmaktadır. Bunlar; kariyerle özdeşleşme, kariyer bütünlüğü ve kariyeri kavrama (career insight) olarak ifade edilmektedir.
- b. *Durumsal değişkenler*: personel politika ve prosedürleri, yönetim tarzı, iş dizaynı, grup bağlılığı, kariyer gelişim programları ve ücretlendirme sistemi gibi kariyer motivasyonuna etki eden iş çevresi faktörleri.
- c. *Ekstra iş değişkenleri*: İşe dair ve ailevi gereksinimler ile ilgili değişkenler (Riveros ve Tsai, 2011: 328).

Carson ve Bedeian (1994), London'ın (1983) kariyer motivasyonu teorisini temel olarak üç ana bileşenin kariyer bağlılığına etki ettiğine işaret ederek bir kariyer bağlılığı ölçeği geliştirmiştir. Bu bileşenler; *kariyer bütünlüğü*, *kariyerle özdeşleşme* ve *kariyer planlamadır*:

1. *Kariyer bütünlüğü*: Zorluklar karşısında bağlılığın sürekliliğini sağlayan bir bileşendir. Karşılaştığı zorluklara karşı kişi, kariyerinin kesilmesine dayanıklılık göstermektedir. Kişinin kariyer planına sadakatini ifade eden kariyer bütünlüğü; kişi kariyer yolunda karşılaştığı zorluklara direnme ve kariyer gelişiminin aksamasına izin vermeme kararlılığı göstermektedir.
2. *Kariyerle özdeşleşme*: Kişinin duygularını barındıran bağlılığın yön bileşenidir. Kişi kariyeriyle çok yakın duygusal bir ilişki kurmaktadır.
3. *Kariyer planlama*: Kişi, gelişimsel ihtiyaçlarını ve kariyer amaçlarını belirlemektedir. London'ın (1983) çeşitli kariyer boyutuyla ilişkili olduğunu öngördüğü kariyer planlama, kariyerle önem vermenin (career salience) yanı sıra kariyer bağlılığından benzer şekilde etkilenmektedir. Planlama, kariyer bağlılığının harekete geçiren bir ögesi olarak değerlendirilmektedir (Carson ve Bedeian, 1994: 239; Cohen, 2007: 6; Riveros ve Tsai, 2011: 329).

London'un geliştirdiği kariyer motivasyonu yaklaşımı, kendisinden sonra yapılan kariyer bağlılığı çalışmalarına öncül teşkil etmektedir. Bu yaklaşım kariyer bağlılığının kişisel, çevresel ve davranışsal etkilerin altında oluştuğunu açıklamaktadır. Bu etkenler, kişinin geçmişte sosyal öğrenme yoluyla edindiği bilgi sürecinden ve geleceğe yönelik alacağı kariyer kararlarından etkilenmektedir. Carson ve Bedeian (1994) kariyer motivasyonunun kariyer bütünlüğü, kariyerle özdeşleşme ve kariyer planlama bileşenleri ile kariyer bağlılığını oluşturduğunu öne sürerek yaklaşıma katkıda bulunmuşlardır.

1.2.2. Greenhaus'un Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı

Greenhaus (1971), kişinin tüm yaşamında işine ve kariyerine verdiği önem olarak tanımladığı kariyer bağlılığını ölçmek için, yazarın kendisinin belirttiği şekilde, 27/28 öge setinden oluşan tek boyutlu bir kariyer bağlılığı ölçeği geliştirmiş ve kariyer bağlılığının üç alt düzeyi bulunduğunu öngörmüştür (Morrow, 1983: 489). Greenhaus'un (1971, 1973) geliştirdiği bu üç alt düzey aşağıdaki gibi açıklanabilmektedir (Morrow, 1983: 489; Blau, 1985: 278; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5; İnce ve Gül, 2005: 16-17, Kaya ve Zerenler, 2014: 56-59):

1. İşe Yönelik Genel Tutum

Kişinin işine yönelik genel tutumu, bir işte çalışmanın ve bir mesleğe sahip olmanın günümüz hayat koşulları açısından bir gereklilik olması sebebiyle, kişi için önemlidir. Karşılıklı olarak kişi ve çalışma hayatı birbirlerini etkilemektedir. Kişi çalıştığı işe yönelik değer ve tutumlarını değerlendirmektedir. Bu değerlendirme esnasında kişi için sahip olduğu mesleğinin ne anlam ifade ettiği, mesleği ve örgütüne karşı olumlu ya da olumsuz tutumları veya duyguları önemli rol oynamaktadır. Kişilerin yerine getirdikleri görevlerin bağlanmaya değer olduğuna inanmaları, kariyerlerine bağlanabilmelerini sağlamaktadır. Bu bağlılık alt düzeyinde kişi, iş ile hayatını özdeşleştirmektedir. Bu durumda kişiler, işinden veya mesleğinden memnun olmadıklarında hayattan haz alamayacakları, yeniden doğmaları halinde yine aynı işi seçecekleri kanısını taşımaktadır (İnce ve Gül, 2005: 16-17, Kaya ve Zerenler, 2014: 56-59).

2. Kariyer planlama düşüncesi

Kişi kariyeriyle ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır; kendini yetiştirmek ve kariyerinde ilerleyebilmek için uzun vadeli planlar geliştirmektedir. Bu durumda olan bir kişinin gelecek kariyeri ile ilgili düşünmek ve plan yapmaktan hoşlanması beklenmektedir. Bu noktada, kişinin meslek seçimindeki farkındalığı kariyer bağlılığının oluşması açısından önemli rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar, kişilerin meslek seçimleri sırasında büyük oranda ekonomik faktörlerden etkilendikleri

ve tercihlerini ilgilerinden yana kullanmadıklarını göstermektedir (Çermik vd., 2010: 202). Halbuki kişiler sevdikleri işi yapmaktan mutlu olmakta, kariyerlerini ve örgütlerini sevdikleri takdirde bağlılık duymaktadırlar.

3. Çalışmanın göreceli önemi

Bu durumda kişi iş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerini ortaya koymaktadır. Çalıştığı esnada, arkadaşları ile vakit geçirebilme fırsatını bulsa bile kişi, işinde kendi tercihi ile devam edebileceği düşüncesinde olmaktadır (Morrow, 1983: 489). Yani işini arkadaşları ile eğlenmeye tercih etmektedir. Kişinin kariyeri onun yaşamının bir parçası olması nedeniyle, kariyer bağlılığı, yaşam tatminini arttırmaktadır.

Greenhaus'un yaklaşımı kariyer bağlılığını üç alt düzeyde açıklamaktadır. Bu yaklaşıma göre çalışanların işlerine dair genel tutumları işlerinden memnun olmaları, değerli olduklarına inanmaları çalışanların kariyer bağlılıklarını olumlu etkilemektedir. Diğer bileşen olan kariyer planlama düşüncesinin temelinde kişinin kariyeri için yapmış olduğu yatırımların yer alması ve yaptığı mesleği sevmesi bulunmaktadır. Kişi kariyerine bağlılık göstermekte ve kariyerinin geleceğine dair planlar yapmaktadır. Kariyer bağlılığı olan kişi, iş dışı faaliyetleri ile işi arasında bir tercih yapması durumunda işinden yana tercihini kullanmaktadır, Greenhaus'a göre son bileşen çalışmanın göreceli önemidir.

1.2.3. Blau'nun Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı

Blau'nun (1985) yaklaşımı, kariyer bağlılığı üzerine yapılan araştırmalar içerisinde en bilinen ve sık rastlanan çalışma olmak özelliğini göstermektedir. Blau'nun (1988) yaptığı tanıma göre kariyer bağlılığı, kişinin uzmanlık alanına veya mesleğine karşı olumlu tutumdur. Kariyer bağlılığı ölçeğini geliştiren Blau (1985) işe bağlanma ve örgütsel bağlılık gibi diğer iş tutumlarından kariyer bağlılığının farklılığının altını çizmiştir (Lee vd., 2000: 800). Blau'nun (1989) geliştirdiği kariyer bağlılığı ölçeği, kişilerin kariyer ve diğer iş ile ilgili tutumlarını inceleyen araştırmacılar tarafından da sıklıkla kullanılmaktadır (Chang, 1999: 1259). Bu ölçek psikometrik özellikleri

açısından konuyla ilgilenen araştırmacılar için önemli bir yere sahiptir. Bununla ilgili olarak Morrow (1993), bu ölçeğin en net kavram bütünlüğünü oluşturması ve en iyi psikometrik özellikleri göstermesi sebebiyle gelecekte kariyer bağlılığı dahil yapılacak olan araştırmalarda tercih edileceği kanaatinde-dir (Goulet ve Singh, 2002: 75).

Blau'nun (1989) kariyer bağlılığı çalışması; London'ın (1983) kariyer motivasyonu çalışmasında yer alan kariyer bütünlüğü ve kariyerle özdeşleşme bileşenlerinden etkilenmiştir (Carson ve Bedeian, 1994: 239). Blau (1985) araştırmasında kariyer bağlılığının kavramsallaştırılmasında daha önce üzerinde çalışılan profesyonel bağlılık, mesleki bağlılık ve kariyer yönelimi (career orientation) tanımlarından faydalanmıştır. Bu kavramların ölçeklerinin arasındaki örtüşmeyi fark ederek kariyer bağlılığı ölçeğinin geliştirilmesi gereğini öne sürmüştür (Blau, 1985: 278).

Daha sonra Blau ve arkadaşları (1993) önceki kariyer bağlılığı ölçeğini diğer bağlılık türleri ile daha uyumlu olacak şekilde uyarlamıştır. Bu ölçeği oluşturdukları çalışmada kariyer bağlılığı, kişinin inanç ve davranışsal eğilimlerine etki eden mesleğine karşı tutumu olarak tanımlanmaktadır (Cohen, 2003: 25). Blau (2001), revize ettiği bağlılık modelinde, Allen ve arkadaşlarının (1993) üç boyutlu kariyer bağlılığı yaklaşımını ve Carson ve diğerlerinin (1995) iki boyutlu kariyer sağlamlaştırma (career entrenchment) modelini temel alarak kariyer bağlılığının dört boyuttan oluştuğunu belirtmektedir. Buna göre kariyer bağlılığı boyutları; duygusal, normatif, birikmiş mesleki maliyetler ve sınırlı alternatifler öğelerinden oluşmaktadır (Blau, 2003: 471-472). Böylelikle Blau (2001) çalışmasında, devamlılık bağlılığının birikmiş mesleki maliyetler ve sınırlı alternatifler olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu ifade ederek devamlılık bağlılığını kendi içinde boyutlandırmıştır. Sınırlı alternatifler yeni bir meslek tercihi için kişinin elinde uygun seçeneklerin bulunmaması olarak ifade edilmektedir. Bağlılığın bu boyutunda kişi mesleğinden ayrılmanın meydana getireceği duygusal bedelleri en aza indirmek ve yaptığı yatırımları korumak amacıyla yeni iş alternatifleri araştırmaktan kaçınacaktır (Çetin vd., 2010: 126).

1.2.4. Meyer, Allen ve Smith'in Üç Boyutlu Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı

Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen kariyer bağlılığı yaklaşımı, Allen ve Meyer'in (1991) örgütsel bağlılık ölçeğinin kariyere uyarlaması olarak tanımlanabilir. Bu yaklaşıma göre kariyer bağlılığının üç boyutu bulunmaktadır, bunlar; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığıdır. Meyer ve arkadaşlarının (1993) geliştirdikleri kariyer bağlılığı ölçeğini kullanarak elde ettikleri bulgulara bakıldığında ölçek psikometrik özellikleri açısından yeterli bulunmaktadır. Ayrıca çalışmanın sonuçları kariyer bağlılığının üç bileşeninin bağlılığın öncülleri ve ardılları ile arasındaki ilişkiyi oldukça iyi açıkladığını göstermektedir (Cohen, 2003: 26).

Bu yaklaşım, öncesinde tek boyutta açıklanmaya çalışılan kariyer bağlılığının kariyer ile kişi arasındaki psikolojik ilişkiyi izah etmekle birlikte bu bağlılığın niteliğinde farklılıklar olduğunu önermektedir (Meyer vd., 1993: 539). Buna göre duygusal bağlılık gösteren çalışan istek kavramı ile ilişkilendirilirken, normatif bağlılığa sahip çalışan yükümlülük, devamlılık bağlılığı gösteren çalışan ise gereksinim kavramı ile ilişkilendirilmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 67).

Aşağıda üç boyutlu kariyer bağlılığı yaklaşımının alt başlıkları olarak duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı detaylı bir şekilde anlatılmaktadır:

1. Duygusal Bağlılık

Kariyere duygusal bağlılık, kişinin mesleğini bırakma niyeti üzerinde en fazla etkiye sahip olan bağlılık türüdür. Bağlılık boyutlarından özellikle önem sahibi olan duygusal bağlılık adanmışlığı, meslekle özdeşleşmeyi, mesleği icra ederken mutlu olmayı içermektedir.

Kişinin kariyerine duygusal bağlılık geliştirmesi, meslek seçimi ile başlamakta ve bu mesleğinde yaşadığı deneyimler ile değişim göstermektedir. Kariyerinin ilk zamanlarında kişi, genellikle düşük mesleki bağlılık göstermekte iken; kariyer hedeflerinin gerçekleştiğini görmeyi, farklı kariyerleri keşfetmeyi ve daha iyi kişi-iş eşleşmesini sağlayan olumlu iş deneyimleri sayesinde çalışanın duygusal kariyer bağlılığında artış meydana gelmektedir. Ayrıca, kariyer hedeflerine uygun faaliyetler ile çalışanın kariyerinde ilerlemesini destekleyen, profesyonel yetkinliklerinin gelişmesine

katkı sağlayan ve kişisel ödüller ile destekleyen bir örgütte çalışıyor olması, çalışanın seçtiği mesleğine duygusal bağlılığını arttırmaktadır (Weng ve McElroy, 2012: 257).

Kişinin kariyerine güçlü bir şekilde duygusal bağlanması, kendini kariyerine adanma ve bu kariyer yolunda mesleki üyeliğini sürdürmekten mutlu olma gibi duygusal bir yönelme durumudur. Kariyerine duygusal bağlılık gösteren çalışanlar, kariyer amaç ve değerlerini kabullenmiş; kariyeri uğruna olağan üstü çaba sarf edebilecek durumda olan çalışanlardır. Yani bağlılığın bu boyutunda kişiler duygusal olarak kendi tercihleri ile kariyerlerinde kalmayı sürdürmektedir, bir ihtiyaç ya da zorunluluk yüzünden kariyerlerine bağlılık hissetmemektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 67-68). Kariyerine duygusal bağlı olan kişiler, kariyer gelişimleri için konferanslara gitmek ya da ilgili yayınlara abone olmak gibi davranışlar sergilemekte ve duygusal bağlı olmayanlara göre mesleğinde kalmak için daha güçlü bir istek duymaktadır (Meyer vd., 1993: 540).

Yüksek duygusal bağlılığı olan kişilerin düşük duygusal bağlılık gösterenlere göre kariyerleriyle daha güçlü özdeşleşmiş oldukları ve kariyerlerinde daha olumlu deneyimler hissettikleri belirtilmektedir. Bu, kişinin kariyerine hissettiği duygusal bağlanma, özellikle kişinin kariyerinde devam etme isteği gibi çeşitli iş davranışlarını içermektedir (Lee vd., 2000: 800).

2. Normatif Bağlılık

Kariyere normatif bağlanma, çalışanın kariyerine karşı yükümlülük hissettiği bir boyuttur. Kişi kariyerine devam etmeyi bir zorunluluk olarak hissettiği için meslek üyeliğini bir görev olarak algılamaktadır. Normatif bağlılığı güçlü olan bir kişi için mesleki üyeliğini sürdürmek doğru bir davranış olmakta, mesleğinde devam etmek ve kariyerine bağlı olmak bu kişi tarafından bir sorumluluk duygusu olarak görölmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 70-71).

Bu bağlılık türünün gelişmesine kişilerin çalışma arkadaşları, ailesi veya arkadaşlarından kariyerinde devam etme baskısı etki edebilmektedir (Chang vd., 2007: 355). Bununla birlikte, Meyer vd.'nin (1993) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada kariyere normatif bağlılığın yaş ile pozitif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Kişilerin zamanla buldukları kariyere daha fazla yükümlülük hissetmeleri, ne kadar

uzun yıllar aynı kariyeri sürdürmekteyseler o kadar çok kariyerine devam etmede zorunluluk duymaları beklenmektedir.

Çalışanların normatif bağlılığının altında yatan nedenlerin arasında kişisel deneyimler de bulunmaktadır. Bu deneyimler içerisinde kişi mesleki sosyalizasyon sürecinde (Allen ve Meyer, 1990: 4) mesleğine karşı toplumsal ve kültürel etkilerle bir takım tutum ve değerler oluşturur. Türkiye gibi toplulukçu kültürlerde kariyere, mesleğe ve çalışmaya verilen değer oldukça fazladır. Çalışanlarda kariyere karşı yükümlülük oluşturan, örgütlerin toplulukçu kültür özelliğini gösteren norm ve değerler; “çalışkan olmak, kariyere öncelik vermek, mesleğini sevmek ve benimsemek, özverili çalışmak, işini ciddiye almak” şeklinde belirtilebilir (Uyguç ve Çımrın, 2004: 93).

3. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığında kişinin kariyerine devam etme isteği, mesleğinden ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını fark ederek, kariyerini terk edemeyecek kadar yatırım yapmış olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bağlılık türünde kişi kariyerine ihtiyacı olduğu için devam etmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 69-70). Devam bağlılığının açıklanması için, kariyere yapılan yatırımların miktarı ve kişilerin algıladığı alternatif iş imkanlarının sayısı gibi faktörlerden yararlanılmaktadır (Meyer ve Allen, 1990: 4). Kişi elde ettiği kariyeri için yaptığı yatırımları korumak ve kariyerini bırakmanın oluşturacağı duygusal bedelleri azaltmak için yeni iş alternatifleri araştırmayı istememektedir (Çetin vd., 2010: 126).

Kişinin kariyerine yatırımları arttıkça alternatif iş olanakları azalmakta ve devam bağlılığı güçlenmektedir. Kişi mesleğinden ayrılması durumunda seçeneklerinin çok fazla olmayacağını düşündüğü için sahip olduğu kariyerde kalma ihtiyacı duymakta ve kariyeri için harcadığı zaman ve çaba ile yaptığı yatırımların farkında olmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014: 69-70).

Devam bağlılığının, performans ve örgüt içinde ekstra roller üstlenme anlamına gelen örgütsel vatandaşlık ile negatif bir ilişki içinde olması, devamsızlıkta artışa ve düşük motivasyona sebebiyet vermekte; bu yüzden arzu edilmeyen bir bağlılık türü olduğu düşünülmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 70).

Bu çalışmada psikometrik özellikleri açısından değerlendirildiğinde, günümüze değin geliştirilen en iyi bağlılık ölçeği olması özelliği sebebiyle Meyer ve arkadaşlarının (1993) üç boyutlu kariyer bağlılığı ölçeği kullanılacaktır.

1.3. Kariyer Bağlılığına Etki Eden Faktörler

Kariyer Bağlılığını etkileyen faktörler arasında cinsiyet, yaş, medeni durum gibi demografik özelliklerin yanı sıra; kıdem, eğitim durumu gibi bireysel özellikler bulunmaktadır.

Aşağıda kariyer bağlılığına etki eden yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim, medeni durum, yönetsel tarz, ödüller ve iş değeri faktörleri anlatılmaktadır.

1.3.1. Yaş

Bazı yazarların yapmış oldukları araştırmaların sonuçlarına bakıldığında, kariyer bağlılığı ile yaş arasında pozitif ama zayıf bir ilişki bulunduğu görülmektedir (Blau, 1985: 279, Carson ve Bedeian, 1994: 255, Lee vd., 2000: 803). Kişilerin mesleklerindeki deneyim ve yaşları ilerledikçe farklı kariyer seçeneklerinin azalması, mesleğe yapılan toplam yatırımların fazla oluşu ve ilerleyen zamanla birlikte kişilerin mesleki kimlikleriyle daha fazla özdeşleşmiş olmaları bu ilişkinin sebebi olmaktadır (Lee vd., 2000: 803).

Özdevecioğlu ve Aktaş'a (2007) göre ise, genç yaşta olan çalışanlar meslek hayatlarına yeni başlamış olmaları sebebiyle kariyerlerine örgütlerinden daha fazla bağlılık göstermektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 13).

1.3.2. Kıdem

Kişinin çalıştığı örgütte ve meslekte aldığı kıdemın kariyer bağlılığının önemli bir göstergesi olduğunu belirten Blau (1985), kıdem ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki öngörmektedir (Blau, 1985: 279).

Carson ve Bedeian'a (1994) göre kıdem ile kariyer bağlılığı arasında pozitif ancak zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bu zayıf ilişki zamanla kişinin kariyerinden daha çok işvereniyle kendini özdeşleştirmesi ve kişinin aktif olarak kariyer planlamasından ziyade pasif olarak iş çevresinden kariyer devamlılığının belirlenmesine imkan verilmesi sonucu gelişmiş olabilir (Carson ve Bedeian, 1994: 240-242). Colarelli ve Bishop'a göre kariyer bağlılığı yüksek olan bireyleri motive eden faktör kariyer beklentileri veya hedefleridir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3).

1.3.3. Cinsiyet

Kariyer bağlılığı ile cinsiyet arasındaki ilişki daha önce yapılan araştırmalarda, incelenen konular arasında yer almaktadır. Çalışmalar, 1970 ile 1980 yılları arasında erkeklerin kariyer bağlılıklarının kadınlara oranla daha fazla olduğunu göstermektedir. Ancak kadınların artan eğitim seviyeleri ile birlikte çalışma hayatında daha fazla yer almaları ve aynı zamanda kadınlara yüklenmiş olan çocuk bakımı ve ev işleri gibi rollerin birer mesleğe dönüşmesi neticesinde bağlılık oranındaki farklılık kadın ile erkek arasında, neredeyse eşitlenmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 73).

Bazı çalışmalarda kadınların kariyer bağlılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna da ulaşılmıştır (Lee vd., 2000: 803, Uştü, 2014: 87). Bunun nedeni, kadınların iş hayatına katılım sürecinde erkeklerden daha fazla zorluklarla karşılaşp bunların üstesinden gelmiş olmaları olabilir (Lee vd. 2000: 803).

1.3.4. Eğitim

Daha iyi eğitim seviyesine sahip çalışanların kariyerlerine olan bağlılıklarının eğitim seviyesi düşük çalışanlarla kıyaslandığında, örgütlerine olan bağlılıklarından daha fazla olacağı düşünülmektedir (Noordin vd., 2002: 35). Steers (1977) bu görüşte olduğunu belirterek "eğitim seviyesi daha yüksek olan kişilerin örgütlerine olan bağlılıkları düşük ve belki de kariyerlerine veya işlerine olan bağlılıkları daha yüksek olmaktadır" demektedir (Steers, 1977: 53). Carson ve Bedeian çalışmalarında kariyer bağlılığı ile eğitim seviyesi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Carson ve Bedeian, 1994: 256).

1.3.5. Medeni Durum

Çalışma hayatında bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar, medeni durumun kariyer bağlılığını etkileme seviyesine de yer vermektedir. Sonuçlar incelendiğinde bazı yazarlara göre bekar çalışanların kariyer bağlılıkları evlilere göre daha yüksek iken (Uştu, 2014: 90); bazılarına göre ise, evli çalışanların ekonomik ve ailesel sorumluluklardan dolayı bekar olanlara kıyasla kariyer bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Çetin vd., 2010: 129; Pai vd., 2012: 22).

1.3.6. Yönetsel Tarz

Pek çok davranış bilimi araştırmacısı örgüt içinde gelişmiş olan demokratik, katılımcı, destekleyici ve anlayışlı yönetim tarzının ve bunların tam tersi olarak nitelendirilen otokratik veya etkili tarzın çalışanların tutum ve davranışlarına etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaların başlıcalarında demokratik ve destekleyici yönetim tarzı ile çalışanların iş tatminleri ve performansları arasında olumlu yönde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Benzer Şekilde yapılan başka bir araştırmada otokratik yönetim tarzını benimseyen bir örgütte çalışanların performansları ve iş memnuniyetleri daha düşük bulunmuştur. Destekleyici yönetim tarzı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır. Bu sebeple, dolaylı olarak, Darden ve arkadaşlarına göre (1989) kariyer bağlılığı ile demokratik ve destekleyici yönetsel tarz arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığından söz edilebilir (Darden vd. 1989: 85).

1.3.7. dller

Hunt (1985) tarafından geliştirilen modelde çalışanın algıladığı ödülün hem kariyer bağlılığı hem de örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumda çalışanın iş performansı da olumlu olarak etkilenecektir. Ödülün büyüklüğü ile çalışanın kariyer bağlılığı seviyesinin doğru orantılı olarak pozitif yönde ilişkili olacağı beklenmektedir (Darden vd. 1989: 86).

Terfi, işyerinde ödüllendirme örneklerinden biri olarak gösterilebilir. Stevens ve arkadaşlarının (1978) yapmış olduğu çalışmaya göre, terfi ile kariyer bağlılığı arasında

olumlu yönde bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. Bununla birlikte örgütün çalışanları için sunduğu ödüllerin, çalışanın mesleki ve teknik becerisine katkı sağlaması durumunda yine kariyer bağlılığı seviyesi olumlu yönde etkilenmektedir (Uştu, 2014: 53).

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışanların işyerindeki bağlılıkları; tutum ve davranışlarına etki etmesi sebebiyle büyük ölçüde araştırma konusu olmaktadır. Örgütsel bağlılık, işyerinde bağlılık türleri arasında en fazla ilgi duyulan konu olmuştur. Çalışma hayatında insan unsurunun örgüt açısından öneminin anlaşılması ile beraber, örgütlerine bağlılık duyan çalışanların daha verimli olacakları, örgütlerine yapacakları katkının daha fazla olacağı inancı gelişmiş ve bu konu üzerine çalışmalar gittikçe artmıştır. Örgütsel bağlılığın çalışanların devamsızlık, işe geç gelme ve işten ayrılma gibi olumsuz eğilimlerini azalttığı, örgütsel performansı pozitif yönde etkileyerek ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkılar sağladığı öne sürülmektedir (Bayram, 2005).

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar, bir kısmı tek boyutlu yapı üzerinde bir kısmı da çok boyutlu yapı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yazına bakıldığında tek boyutlu örgütsel bağlılığa ilişkin üzerinde en çok durulan çalışmaların Mowday'e (1982) ait olduğu görülürken çok boyutlu yapıya ilişkin çalışmaların ise Allen ve Meyer'e (1997) ait olduğu görülmektedir (Cohen, 2003).

2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, kavramın tanımı ile ilgili bir fikir birliğine varılmadığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık, bir organizasyona karşı hissedilen ve yoğunluğu ilişkinin doğasına göre farklılık gösterebilen bir duygusal yakınlık olarak tanımlanabilir (Hacıfendioğlu, 2010: 60). Başka bir tanımla, bireyin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgütün bir parçası olma ve bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve güçlü bir aile üyesi gibi hissederek üyeliğini devam ettirme arzusu duymasıdır (Durna ve Eren, 2005; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Balcı (2003), örgütsel bağlılığı bireyin örgüte katılıp onunla özdeşleşmesinin sonucu ortaya çıkan göreceli bir güç olarak tanımlamıştır. Baysal ve Paksoy (1999) örgütsel bağlılığı, çalışanın örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutması olarak tanımlamaktadır. Yüksek düzeyde bağlılık; örgütte kalma isteğine, örgüt amaç ve değerlerini benimsemeye ve örgüt için büyük çaba göstermeye istekli olmaya yol açmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999: 8).

Çalışanların öncelikli beklentileri karşılandığı takdirde çalıştıkları örgüte bağlandıkları ileri sürülmüştür. Örgütün yükümlülüklerini yerine getirmediği durumlarda, çalışan ile örgüt arasında kurulmuş olan psikolojik sözleşme ihlal edilmiş olur ve bu durum çalışanın örgüte olan bağlılık seviyesinde düşüşe ve devamsızlığa sebep olur (Robinson vd., 1994).

Konuya örgütler açısından bakıldığında güçlü ve yaygın rekabetin yaşandığı piyasa koşullarında örgütsel bağlılık örgüt için önemli bir avantajdır. Liou (2008) örgütsel bağlılığın işgücü devri ve iş tatminsizliğini önlemede önemli bir etken olduğunu, katılım ve motivasyonu artırdığını bu nedenle örgütün başarısının çalışanların başarısına bağlı olduğunu ifade etmektedir (Liou, 2008: 116-117).

Mowday'a (1982) göre örgütsel bağlılığın üç temel göstergesi vardır. Bunlardan ilki örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme, bu amaç ve değerlere sıkı sıkıya bağlanmadır. İkincisi, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gayret göstermedir. Üçüncüsü ise, örgütün bir üyesi olarak kalma hususunda güçlü bir isteğe sahip olmadır. Bu göstergeden yola çıkarak Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığın üç boyutlu olduğunu öne sürmüştür (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4).

2.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yaklaşımlar

Yazında örgütsel bağlılık kavramı hakkında birbirinden farklı tanımlar ve sınıflandırmalar bulunmaktadır. Bunlar arasında tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal bağlılık olarak ayrılmasının sebebi, sosyal psikologların ve örgütsel davranışçıların farklı açılardan konuya yaklaşmış olmalarıdır. Sosyal

psikologlar davranışsal örgütsel bağlılık, örgütsel davranışçılar tutumsal örgütsel bağlılık üzerinde durmuşlardır (Gül, 2002: 40).

Tutumsal bağlılık, çalışanların örgütleri ile olan ilişkilerini gözden geçirme süreci ile ilgilidir. Bu bağlamda çalışanların kendi değer ve amaçları ile örgütlerinin değer ve amaçlarının ne derece uyumlu oldukları üzerinde durmaktadır. Davranışsal bağlılık ise, çalışanların örgütlerindeki kişisel çıkmazları ve bunların üstesinden nasıl geleceklerine odaklanan bir süreçle ilgilidir (Meyer ve Allen, 1991: 62).

Tutumsal yaklaşım çalışanı örgüte bağlayan etkenin çalışanın duygusal tepkileri olduğunu savunurken, davranışsal yaklaşım çalışanın örgüte yaptığı ve kaybetmek istemediği yatırımların etkili olduğunu savunur (Gül, 2002: 47).

2.2.1. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık, bireyin örgütüyle ve o örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirmesi ve bu amaçları gerçekleştirmek için örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesi durumunda meydana gelmektedir. Bu türden bir bağlılık, bireylerin örgütlerinin sunduğu bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığında gerçekleşmektedir.

Yazında tutumsal bağlılıkla ilgili başlıca sınıflandırma çeşitleri Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Allen ve Meyer'e aittir

2.2.1.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni'nin örgütsel bağlılık modeli makro örgütsel teoridir. Çalışanların örgütlerine bireysel bağlılıklarını kavramsallaştıran bir açıklama modeli getirmektedir. Etzioni örgütsel bağlılığın çalışanların örgüte itaat etme düşüncesine dayandığını ve örgütün gücünün çalışanlar üzerinde örgütsel bağlılık etkisi oluşmasına neden olduğunu söylemektedir (Penley ve Gould, 1988). Etzioni örgütsel bağlılığı üç başlık altında toplamıştır:

1. Ahlaki (Moral) Bağlılık

Ahlaki bağlılık; örgütün amaçlarının ve değerlerinin çalışan tarafından benimsenmesi ve örgüte karşı olumlu ve güçlü bir yakınlaşmadır. Bu bağlılık türünde kişi, örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (Gül, 2002: 43).

Etzioni, örgütün sembolik bir itaat yapısı olduğunu, ahlaki bağlılığında bu yapıdan kaynaklandığını söylemiştir. Bu terimi kullanmasına, Porter ve arkadaşlarının bağlılık ile ilgili çalışmasında yer verdikleri örgütle özdeşleşme kavramı ile ilişkili olması neden olmuştur (Penley ve Gould, 1988: 46).

2. Çıkara Dayalı (Hesapçı) Bağlılık

Çalışanların örgütlerine yaptığı katkıların karşılığı olarak elde etmeyi umduğu yararlarla dayalı bağlılık türüne çıkara dayalı bağlılık denir. Etzioni, bu bağlılık türünü çalışanlarla örgüt arasında gerçekleşen bir tür alışveriş olarak tanımlamıştır. (Penley ve Gould, 1988: 46).

Çıkara dayalı bağlılık ahlaki bağlılığa göre daha düşük yoğunlukta bir ilişkiyi içerir. Çalışanların, çıkara dayalı bağlılık türünde örgüte olan bağlılık seviyesi beklentilerinin karşılanma düzeyiyle doğru orantılıdır. Çalışanın bağlılık düzeyi, örgütten elde ettiği yarar ile örgüte sunduğu katkının dengeli olmasına bağlıdır. (Güllüoğlu, 2011: 64).

3. Yabancılaştırıcı Bağlılık

Yabancılaştırıcı bağlılığın oluşmasında çalışanın sorumluluk alma, yönetime katılma ve girişimde bulunma fırsatını bulamadığı bir örgüt içinde kontrolden yoksun oluşu ve algıladığı alternatiflerin azlığı sebep olmaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılık, katılımcı yönetim anlayışının olmadığı, otokratik görüşle yönetilen örgütsel yapıların içinde çalışanlarda oluşan olumsuz nitelikli bir bağlılıktır. Bu şekilde bağlılık gösteren çalışan, yaptığı yatırımlar ile orantılı olarak ödüllendirilmediğini algılamasına rağmen bağlılığını çevresindeki baskılar sebebiyle sürdürmektedir (Penley ve Gould, 1988: 47).

Bu bağıllık türünde kişi, örgüte psikolojik bir yakınlık, duygusal bir bağ hissetmemektedir ancak örgüt üyeliğini sürdürmektedir.

2.2.1.2. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Tutumsal bağıllık yaklaşımlarından en bilineni Kanter'in yaklaşımıdır. Kanter (1968) örgütsel bağıllığı çalışanların enerji ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları şeklinde tanımlamıştır. Bu kapsamda kendi kişilikleri ile onların beklentilerine cevap veren sosyal ilişkileri birleştirme eğilimi gösterirler. Örgütler bir sosyal sistemdir. Bu sosyal sistemin varlığını sürdürebilmesi için gereksinimleri ve bu gereksinimleri karşılamak üzere üyelerinden beklentileri vardır. Çalışanlar örgütün beklenti ve ihtiyaçlarını gerçekleştirirken o sosyal sisteme karşı adanmışlığı da içeren olumlu duygular beslerler (Gül, 2002: 42).

Sosyal sistem bağlamında Kanter bağıllığı, devamlılık, kenetlenme ve kontrol olarak üç kısımda incelemiştir (Kanter, 1968: 500):

1. Devamlılık Bağlılığı

Kanter'e göre Devamlılık Bağlılığı, çalışanların örgüte katılımı ve örgüt üyesi olarak kalma eğilimidir. Çalışanlar, örgütten ayrılmanın maliyeti ile kalmaları durumundaki kazanımları kıyaslamaları sonucu, bu maliyetin daha büyük olacağı düşüncesiyle, örgütte kalmaya devam etmeleri kanısına varmaktadırlar. Yani örgüt çalışanları, devamlılık kararı alırken fayda maliyet analizi yapar ve bunun sonucunda vazgeçme maliyetini göz önünde bulundururlar (Kanter, 1968: 500).

Çalışanlar, bir örgüte katılmak veya örgütte kalmak için büyük fedakârlıklar yaptıkları zaman, örgüt sisteminin yaşamını sürdürmesine daha güçlü ihtiyaç duyarlar. Kanter, devamlılık bağıllığı gösteren çalışanın, örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adanmış olduğunu ifade etmektedir. Çalışanlar bağlı oldukları örgüte ne kadar emek verirse örgütün devamlılığını o denli çok isterler (Güney, 2007: 247).

2. Kenetlenme Bağlılığı

Kenetlenme bağlılığı çalışanların kendi aralarında oluşturdukları sosyal ilişkilere dayanan bir bağlılık türüdür. Grup üyelerinde, yani örgüt içi sosyal ilişkilerde oluşan duygusal bağlılıktan kaynaklanan bir hoşnutluk meydana gelmektedir. Kanter'e (1968) göre, bu bağlılık türünde grup içerisinde çatışmaların, anlaşmazlık ve çekememezliğin düşük, dayanışma ve uyumun ise yüksek olması beklenmektedir (Kanter, 1968: 500).

3. Kontrol Bağlılığı

Çalışanların davranışlarının örgüt tarafından şekillendirilmesine imkân tanıyan bağlılık türüne kontrol bağlılığı denir. Kontrol bağlılığı oluşan bireyler otoriteye itaat eğilimi gösterirler. Ayrıca örgütün norm, değer ve amaçlarının bireylerde olumlu davranışlar oluşturduğu inancını taşıdıkları düşünülmektedir (Gündoğan, 2009: 45).

Çalışanlar, örgütleri tarafından kendisinden uyulması beklenen kuralları ve istenilen davranışları ahlaki açıdan doğru bulmaktadır. Bunun sebebi kendi ahlak değerleri ve normlarıyla örgütükilerinin uyum göstermesidir. Örgütün istek ve beklentilerine uygun davranmasının sebebinin altında bu neden yatmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 32).

2.2.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'ın (1986) örgütsel bağlılık tanımına göre birey ile örgüt arasında psikolojik bir bağ vardır ve birey örgüte bu psikolojik bağ ile bağlıdır. O'Reilly ve Chatman'ın bu tanımından yola çıkan bazı araştırmacılar, örgüte duyulan bu psikolojik bağı neyin şekillendirdiğini sorgulamışlar ve örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu ortaya koymuşlardır.

1. Uyum Bağlılığı

Uyum bağlılığında tutum ve davranışların paylaşılan inançlardan değil, büyük ödülü elde etmek için duyulan istekten kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu durumda

topluluk içindeki tutumlar ile yalnız kalındığı zamandaki tutumlar farklılık gösterebilmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).

Bu bağlılık türünde cezanın iticiliği ve ödülün çekiciliğinden bahsedilebilir. Çalışanlar örgütte kalarak işin gerektirdiği performansın daha fazlasını gerçekleştirmez ve sadece ödüle ulaşabilmek için yeterli derecede performans sergilerler, örgütte kalma istekleri diğer bağlılık türlerine kıyasla daha düşüktür (Güney, 2007: 246).

2. Özdeşleşme Bağlılığı

Kişi örgütte yer alan diğer çalışanlarla tatmin edici bir ilişki kurmayı veya ilişkiyi devam ettirmeyi kabul ettiğinde meydana gelmektedir. Birey, örgütün üyesi olmaktan gurur duymaktadır ve örgütün değerlerine ve yeteneklerine saygı duymakta ve kendi değerleriyle uyumlulaştırmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).

3. İçselleştirme Bağlılığı

İçselleştirme, çalışanın değerleri ile örgütün değerlerinin birbiriyle uyumluluk gösterdiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Kişinin tutum ve davranışlarına etki eden değerler, bir örgütün veya grubun değerleriyle örtüşüyorsa içselleştirme bağlılığının görüleceği düşünülmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).

İçselleştirme bağlılığı gösteren çalışanlar, örgütlerinin yararına olacak fazladan gayret gösterme ve zaman harcama eğiliminde olup kendi yararlarını gözetmezler. Bu sebeple çalışanların örgütlerinde kalma arzuları yüksek olacaktır (Güney, 2007: 246).

2.2.1.4. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Allen ve Meyer, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılıkta örgütte kalmak için üç farklı düşünce ile hareket ettiklerini öne sürmüşlerdir. Duygusal bağlılığa sahip olan birey örgütte kalmak istediğini, süreklilik bağlılığına sahip olan birey örgütte kalması gerektiğini ve normatif bağlılığa sahip olan birey örgütte kalmak zorunda olduğunu düşünür (Allen ve Meyer, 1990: 3). Allen ve Meyer'a göre (1991) bağlılığa psikolojik

açından bakıldığında, bağlılık üç açıdan değerlendirilmektedir. Bunlar sırasıyla; *istek* (duygusal), *ihtiyaç* (devam) ve *yükümlülük* (normatif)tür.

Bu çalışmada örgütsel bağlılık Allen ve Meyer'ın yaklaşımı çerçevesinden ele alınacaktır.

1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık; örgüte karşı oldukça güçlü bir bağlılık duyma, bireysel olarak örgütle özdeşleşme, örgütün bir üyesi olmaktan memnun olma olarak tanımlanır (Allen ve Meyer, 1990: 2). Başka bir deyişle, örgütte çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile örgütte kalma arzusu olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4). Mowday ve arkadaşlarına (1982) göre örgütsel bağlılığın temel bileşeni duygusal bağlılıktır.

İş çevresinde oluşan duygusal tepkilerle ilişkili olan duygusal bağlılık, çalışanın işine daha çok sarılması, çalışma arkadaşlarına ve örgüte bağlılık sonucu meydana gelen tatmin ile ilgilidir (Methieu ve Zajac, 1990: 175). Örgütlerine duygusal bağlılık hisseden çalışanlar, gerçekten kendini adanmış ve sadık oldukları için işverenler tarafından çalışan olarak en fazla tercih edilen, örgütte çalışması hayal edilen çalışanlar olma özelliği taşımaktadır. Bu türden bağlılık gösteren kişilerde işlerine karşı olumlu tutum sergilemeleri ve gerektiğinde fazladan çaba göstermeye hazır olma durumu dikkat çekicidir (Bayram, 2005: 132). Bu sayede örgütleri yararına ekstra gayret gösteren çalışanların performansları da yüksek olmakta, örgütlerine duygusal bağlı çalışanlar diğer türden bağlılık gösterenlere nazaran örgüt verimliliğinde daha fazla artış sağlamaktadırlar (İnce ve Gül, 2005: 44).

Örgüte duygusal bağlılığın oluşmasında etkili olan öncüllere bakıldığında kısaca kişisel özellikleri, örgüt yapısını, işin niteliğini ve olumlu iş deneyimlerini içerdiği görülmektedir. Bunların içinde en güçlü duygusal bağlılığı sağlayan etmenin olumlu iş deneyimleri olduğu tespit edilmiştir. Olumlu iş deneyimlerinin, çalışanın örgütle olan ilişkisinde ihtiyaçlarının karşılandığı ve görevinde yeterli olduğunun hissettirilmesi sonucu duygusal bağlılığın oluşmasında katkısı olmaktadır. Olumlu iş deneyimlerinin örgütlerin çalışanlarının temel ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamada tutarlı olduğu

durumda gerekleŖtiđi belirtilmektedir. Aksi durumda yani, tutarsızlık sonucu iŖ deneyimlerinden daha az tatmin olan alıŖanlarda duygusal bağlılığın daha az olması beklenmektedir (Meyer vd., 1993: 539).

alıŖanlarda duygusal bağlılığı oluŖturan etmenler detaylı olarak incelendiğinde Allen ve Meyer'a (1990) göre, iŖin cezbetmesi, rol ve amaç netliği, amacın güçlülüğü, istek ve önerilere açıklık, alıŖanlar arasında uyum ve eŖitlik, örgütsel güvenirlik, alıŖana verilen değer, geri bildirim verilmesi ve yönetim süreçlerine katılabilme olduğu görülmektedir.

Örgüt ortamı, duygusal bağlılığın oluŖmasında güçlü bir etkiye sahiptir. alıŖanın örgüt içinde görevlerini yerine getirirken sağlanan olanaklar ve örgütte rahat hissetmesi, görev tanımlarının ve hedeflerin net olması, adil bir ortam sağlanması, örgüte güven duyulması ve yönetime katılabilme alıŖanlarda duygusal bağlılığın oluŖmasını sağlamaktadır. alıŖanların örgüt için önemli olduklarının hissettirilmesi, performansları hakkında geri bildirim alabilmeleri de rollerinin gereklerini yerine getirebilmelerine etki ederek duygusal bağlılığı arttırmaktadır (Bülbül, 2007: 21).

Örgüte duygusal bağlılığın iŖten ayrılma, geç gelme, devamsızlık gibi olumsuz iŖ ıktıları ile güçlü bir negatif iliŖkisi bulunmaktadır. Diğer bağlılık türleri ile karŖılaŖtırıldıđında ise sadece duygusal bağlılık iŖ performansı, vatandaşlık davranıŖı gibi olumlu davranıŖlar üzerinde pozitif yönde etkisi olmaktadır (Mellor vd., 2001: 173). rgtne duygusal bağlı alıŖanların iŖten ayrılma eğilimi göstermesinin daha dŖk olması ve bununla birlikte daha yüksek performans göstermesi, motivasyonu yüksek, verimli alıŖanlar olması beklenmektedir.

2. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, alıŖanların örgütte kalmayı ahlaki bir görev saydıkları durumda ortaya çıkan bir bağlılık durumudur ve birey bu nedenle kendini örgüte bağlı hissetmektedir (Özdevecioğlu ve AktaŖ, 2007: 4).

Eğer bir örgüt bireye sağladığı imknlara ek olarak onun kariyer geliŖimini destekliyor, yaptığı eğitim harcamalarını karŖılıyor ve teŖvik edici yaklaŖım gösteriyorsa bu durumda ortaya çıkan bağlılık normatif bağlılıktır. Normatif bağlılık o örgütte

kalmanın bir yükümlülük olarak algılanması durumu olarak ifade edilmektedir. Allen ve Meyer “Yüksek seviyede normatif bağlılık gösteren çalışanlar kendilerini örgütte kalmaya borçlu hissetmektedir ve örgüte olan borçlarını ödedikleri kanaatine varıncaya kadar da bu bağlılıklarını sürdürürler” demektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67-72).

Sosyal baskılar, kültürel birikimler ve sosyalleşme süreci sonunda kazanılan deneyimler, çalışanın karakteri, sosyal sınıf, statü, görev algısı, yükümlülük duygusu ve kabullenme normatif bağlılığın oluşmasında etkin olan faktörler olarak sıralanabilir (Güllüoğlu, 2011: 70).

3. Devam Bağlılığı

Çalışanların örgütten ayrılmanın getireceği maliyeti ve olumsuzlukları dikkate alması sonucunda örgütte kalmanın daha avantajlı olduğunu düşünmeleri ve devam etmeyi bir zorunluluk olarak görmeleri durumunda ortaya çıkan bir bağlılık türüdür. (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4).

Çalışanların örgütlerine yaptığı fedakarlıklar neticesinde devam bağlılığı gelişmektedir. Bu bağlılık türünde çalışan, örgütüne zaman ve emek harcadığını düşünmekte, dolayısıyla da örgütte kalmayı kendisine bir zorunluluk olarak görmektedir. Örgüte devam bağlılığı olan çalışan, bulunduğu örgütten ayrıldığı takdirde kısa zamanda iş bulamayacağını düşünmektedir ve çalışanın örgüte bağlanma sebebini, işyerine olan sevgisinden ziyade ailevi durumlar, yaklaşan emeklilik, kıdem gibi zorlayıcı unsurlar oluşturmaktadır (Bayram, 2005: 133)

Allen ve Meyer (1990) devam bağlılığını etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlerin; yetenek, eğitim, yer değiştirme, kişisel yatırım, emeklilik primin, toplum baskısı ve alternatif iş olanakları olduğunu belirtmiştir (Allen ve Meyer, 1990: 18).

2.2.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık üzerine gerçekleştirilen araştırmaların büyük bir kısmının sosyal psikologlar tarafından yapıldığı gözlenmektedir. Bu bağlılık türünde, çalışanın örgütten ziyade kendi gerçekleştirdiği eylemlere bağlandığı görülmektedir. Aslında kişi

kendi davranışına bağlılık geliştirmektedir. Başka bir deyişle, davranışsal bağlılık, bireyin geçmişte gerçekleştirdiği davranışların onu çalıştığı örgüte bağlaması sürecine odaklanmıştır. Bu yaklaşıma göre örgütte kalmayı isteme, örgütten ayrılmama, devamsızlık yapmama davranışları örgüte bağlı olmayı nitelemektedir (Gül, 2002: 47, Güllüoğlu, 2011: 72).

Davranışsal bağlılık yaklaşımında Meyer ve Allen'a göre (1991) kişi davranışlarına uygun tutumlar geliştirir ve bu tutumlar, gelecekte tekrar meydana gelmesi olası davranışa etki etmesi beklenen davranışlardan kaynaklanmaktadır. Davranışsal bağlılık yaklaşımı üzerine yapılmış en önemli çalışmaların Becker (1960) ve Salancik'a (1977) ait olduğu görülmektedir. Aşağıda, araştırmacıların geliştirdiği yaklaşımlar hakkında bilgi verilmektedir.

2.2.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık üzerine gerçekleştirilen ilk çalışmaların Becker tarafından yapıldığı görülmüştür. Becker (1960) yan bahis yaklaşımıyla bağlılığı, bireyin doğrudan ilişkisi olmayan menfaatleri ile tutarlı bir davranış dizisini ilişkilendirerek tanımlamaktadır. Yan Bahis yaklaşımına göre, kişinin örgüte bağlılığını devam ettirmesinin altında yatan neden, kararlı bir davranış sergilemediği takdirde kaybedilebileceği yatırımların olmasıdır. Yani kişi örgüte bağlılığını kararlı bir şekilde, yaptığı yatırımlar ve bunu kaybetme kaygısı sebebiyle mecburiyetten sürdürmektedir. Bu bağlamda Yan Bahis yaklaşımında, çalışanın örgütüne duygusal bir bağlılık hissetmediği ortaya çıkmaktadır (Becker, 1960: 32; Gül, 2002: 48).

Becker'in ifadesiyle örgütsel bağlılık "kişilerin örgütleriyle karşılıklı taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir" Bu yaklaşıma göre çalışan, kendisi için önemli olan değerleri ortaya koyması suretiyle, yani bir nevi bahse girmesiyle, örgütüne yatırım yapmaktadır. Bu yatırım için öne sürdükleri çalışanın kendisi için ne kadar önemliyse örgüte bağlılığı da o denli artmaktadır. Çalışanın, örgütü için yaptığı fedakarlık düzeyi zamanla artmaktadır, buna bağlı olarak da yeni iş imkanları eski cazibesini eşdeğer ölçüde yitirmektedir (Becker, 1960: 35).

Becker (1960) kendi yaklaşımında, çalışanın örgüte olan bağlılığını sağlayan yan bahis kaynaklarının dört ana temelden oluştuğunu savunmaktadır. Ona göre bu temeller; toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal rollerdir. Toplumsal beklentiler, kişinin içinde yaşadığı toplumun sosyal ve manevi yaptırımları sonucunda oluşur. Toplumsal beklenti sebebiyle kişinin yan bahislere girmesine örnek olarak çok sık iş değiştiren kişinin toplumun gözünde güvenilmez görünmesi verilebilir. Böyle algılanmamak için kişi örgüte bağlılık gösterebilmektedir. Bürokratik düzenlemeler, emeklilik ödeneği kesintisi örneğinde olduğu gibi kişinin devlet tarafından elde edeceği kazanımlar için işine bağlılık geliştirmesi olarak açıklanabilir. Sosyal etkileşimlerle kişi diğerleri ile ilişkisinde kendisi hakkında bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin yıkılmaması için tutarlı davranışlar sergilemesi gerekmektedir. Sosyal rollerin bağlılığa etkisi kişinin bulunduğu sosyal duruma alışması ve uyum sağlamasından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden başka bir role uyum sağlayamayacağı için aynı sosyal rolü sürdürmektedir (Gül, 2002: 48-49).

2.2.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Daha önce de bahsedildiği gibi, bağlılık kavramı hem sosyal psikologlar hem de örgütsel davranış araştırmacıları tarafından sıklıkla incelenmektedir. Ancak, Salancik her iki grubun da kullandığı bağlılık kavramının aynı olmadığını, dolayısıyla bağlılık anlayışları arasındaki farkların ortaya konması gerektiğini işaret etmiştir. Bu girişim örgütsel bağlılık çalışmalarında önemli bir aşamayı oluşturur. Salancik, tutumsal bağlılığa karşı, davranışsal bağlılık kavramını önermiştir (Güney, 2007: 248-249).

Salancik'e göre bir davranışın görülebilirliği, istemliliği ve geri alınamazlığı o davranışa bağlılığın oluşmasına neden olmaktadır. Salancik bireyin kendi davranışlarında bu üç niteliği tespit etmesi durumunda örgütsel bağlılığın ortaya çıkacağını öne sürmüştür. Bu üç nitelik, kişinin davranışlarına ve davranışları sonucunda oluşan etkilere ne kadar az ya da çok bağlanacağını kontrol etmektedir (Mowday vd., 1982: 25).

Çalışanlar bazı durumlarda davranışsal bağlılığı sürdürebilmek için bazı bilişsel düzenlemelere ihtiyaç duyarlar. Bu düzenlemelerden sıklıkla kullanılan *bilişsel çelişki* (cognitive dissonance) kuramıdır. Bu kurama göre kişinin davranışları ve tutumları

arasında bir uyum olmalıdır. Salancik, bireyin bir davranışa bağlanmasını ve bu davranışın amacına uygun hareket etmesini sağlayan olgunun maliyet farkındalığı olmadığını öne sürmüştür. Ona göre bağlılığın sebebi psikolojik süreçlerle ilişkilidir (Meyer ve Allen 1991: 65). Bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen, açık, kesin ve şüphe götürmeyen, başkaları önünde meydana gelen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bu yaklaşıma göre bağlılık üzerinde etkilidir (İnce ve Gül, 2005: 53).

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgütlerine bağlı olması işverenler tarafından istenen bir durumdur. Çünkü örgütüne bağlı olan bir çalışanın iş potansiyeli yüksek olacak, böylelikle verimli çalışacaktır. Örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin bilinmesi bu açıdan şirketler için önemlidir. Konu ile ilgili kaynaklar, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin üç başlık altında toplanabileceği göstermektedir. Bunlar; demografik faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörlerdir.

2.3.1. Demografik Faktörler

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda demografik faktörlerin etkisinin incelendiği çalışmaların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve kıdem başlıkları altında toplandığı görülmektedir.

2.3.2. Yaş

İstek, beklenti, algı ve tutum gibi psikolojik faktörler bireyin yaşı ile yakından ilişkilidir. Yaş ile beklentiler, istekler değişiklik gösterebilmekte ve bu sebeple kişilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde yaşın etkili olduğu düşünülmektedir. Steers (1977) örgütsel bağlılık çalışmasında yaş unsurunun bağlılık üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır (Steers, 1977: 52).

Bireyin yaşı ve bulunduğu örgütteki kıdemi ne kadar fazlaysa, alternatif iş bulma imkânları daha fazla sınırlanmaktadır. Sonuç olarak bu durum bireyin özgürlük

derecesini azaltıp var olan işini daha cazip algılamasına, dolayısıyla psikolojik bağlanmada artışa yol açmaktadır (Mowday vd., 1982: 30).

Angle ve Perry (1981) çalışanların örgütsel bağlılıklarını araştırdıkları ampirik çalışmalarında yaş faktörünü eğitim fırsatları ile ilişkilendirerek; yaşı ilerlemiş çalışanların farklı eğitim alma imkânlarının azaldığını, bu sebeple örgütlerine bağlılıklarının arttığını ifade etmişlerdir.

2.3.3. Cinsiyet

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar irdelendiğinde araştırmacıların cinsiyet ile bağlılık arasındaki ilişkiye önem verdikleri görülmektedir. Kadın ve erkeğin doğasında bulunan farklılıklar, bağlılık açısından farklı sonuçlar elde edilmesi ihtimali üzerinde araştırmacıların düşünmesine sebep olmuş ve araştırmalarında bu konuda da bulgulara yer vermişlerdir.

Bazı yazarlar kadınların erkeklerden daha fazla örgütlerine bağlı olduklarını belirtmektedir (Grusky, 1966:499; Angle&Perry, 1981: 7). Angle ve Perry'e (1981) göre kadınların erkek çalışanlara kıyasla örgütlerine daha bağlı olmalarının altında yatan nedenler; kadın çalışanların örgütlerinde kalmakta daha istikrarlı olmaları ve buldukları konum için erkeklere oranla daha fazla engellerle karşılaşmalarının yarattığı motivasyon artışıdır.

Bazı araştırmacılar ise, kadınların ailesel rollere verdikleri önem ve işgücüne katılmalarının önündeki iş-aile dengesi, rol çatışması, ahlaki, kültürel yapı gibi engeller sebebiyle erkeklere göre örgütlerine daha az bağlılık gösterdiklerini ifade etmişlerdir (Gündoğan, 2009: 22-23).

2.3.4. Eğitim Düzeyi

Çalışmaların birçoğunda örgütsel bağlılık düzeyi ile eğitim arasında negatif bir ilişkinin varlığı sonucuna varılmıştır. Mowday'e (1982) göre daha eğitilmiş çalışanlar, örgütlerinin amaç ve hedefleri için daha kritik öneme sahip olmakta ve bu sebeple eğitilmiş çalışanların örgütlerinden daha fazla beklentileri olmaktadır. Benzer şekilde

Angle ve Perry (1981) yapmış oldukları çalışmada eğitim düzeyinin arttıkça bağlılığın istikrarlı bir şekilde azaldığı sonucuna ulaşmıştır (Balfour ve Wechsler, 1996; Mowday vd., 1982; Angle ve Perry, 1981).

Başığit (2006) eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, kendi kariyer gelişimlerini birçok şeyden üstün tuttıkları için örgütün çıkarlarını ikinci plana itebileceklerini, öte yandan eğitim düzeyi düşük olan çalışanların ise başka örgütte iş bulamayacaklarını düşünerek buldukları örgüte bağlılıklarının yüksek olacağını belirtmektedir (Başığit, 2006:45).

Mathieu ve Zajac (1990), yaptıkları araştırmada eğitim ile örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ters yönlü ilişki bulmuş ve bunun sebebinin eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların daha fazla iş olanağı bulacakları için buldukları örgütte veya pozisyonda kalıcı olmak istemedikleri olabileceğini öne sürmüşlerdir (Mathieu ve Zajac,1990: 177).

2.3.5. Medeni Durum

Medeni durum cinsiyet ve yaş gibi örgütsel bağlılık ile ilişkisi sıklıkla incelen konulardan biri olmaktadır. Bağlılığın gelişmesinde medeni durumun kritik bir değişken olduğu kabul edilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 64). Evli olan çalışanlar açısından örgütlerinden ayrılmanın maliyeti fazla olması sebebiyle örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu öngörülmektedir. Bekar çalışanların ise sorumluluğunu taşıdıkları kişilerin fazla olmaması, dolayısıyla iş değiştirmede daha cesaretli ve girişken davranabilecekleri için örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu düşünülmektedir. Evli çalışanlar bu açıdan bekar çalışanlar kadar rahat hareket edememekte, sorumluluklarını taşıdığı aileleri için daha dikkatli davranmak zorunda hissettiklerinden ötürü örgütlerine daha güçlü bağlılık hissetmektedir (Sağlam, 2014: 43).

2.3.6. Kıdem

Kıdem ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğundan söz edilebilir. Cohen (2003) örgütsel bağlılığa etki eden faktörler içinde demografik özelliklerden en fazla kıdem ile bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu ifade etmiştir.

Bir örgütte geçirilen süre ne kadar uzun olursa örgüte olan bağlılığın o kadar fazla olduğu görülmektedir (Balfour ve Wechsler, 1996; Cohen, 2003).

Örgütsel bağlılık üzerinde örgütte çalışılan toplam yılın pozitif yönde etkisi olduğunu Hrebiniak ve Alutto (1972) yaptıkları araştırmada göstermektedir. Örgütte kıdemi fazla olan, yani uzun yıllar çalışmış bir kişinin örgütsel bağlılığı yüksek ve işten ayrılma eğilimi düşük olacaktır (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 566).

2.3.7. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığın oluşmasında, çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsayan örgütsel faktörler önemli yere sahiptir. Örgütsel bağlılığı etkileyen başlıca örgütsel faktörler; iş ile ilgili özellikler, ücret düzeyi, yönetim tarzı, örgüt kültürü ve örgütsel ödüller olarak sıralanabilir.

2.3.7.1. İşin Niteliği ve Role İlişkin Faktörler

İşin niteliği ve çalışanların rolleri örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerdir. Örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkisi bulunan işin konusuyla özdeşleşme, sorumluluk alma, yetki sahibi olma, geri bildirim ve işin çalışma isteğini artırması ve zorluk seviyesi gibi özellikleri işin niteliği olarak gösterilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 71). Demografik faktörlere göre örgütsel bağlılığın oluşmasında işin niteliği ve rolün etkisinin daha büyük olduğu belirtilmektedir (Güllüoğlu, 2011: 81).

İşin önemi, örgüt içinde ya da işyeri dışında, işin kişilerin hayatlarına etkisi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar, çalışanın bulunduğu pozisyonun düşük olduğu durumlarda, bu kişilerin örgütsel bağlılıklarının oluşmasında yaş, eğitim, medeni durum gibi kişisel özelliklerin etkili olduğunu göstermektedir. Ancak daha yüksek pozisyonda çalışmakta olan kişilerin kararlara katılma, otonomi, rol belirsizliği gibi faktörlerden, düşük pozisyonda çalışanlara göre daha çok etkilendikleri ve bu bağlamda örgütsel bağlılıklarının artışının örgütsel faktörlerin etkisinde kaldığı belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 71).

İşin niteliği ile ilgili olan bir diğer faktör de iş zenginleştirmedir. Çalışanın yapmakta olduğu işin planlanması, organize edilmesi ve denetlenmesinin, çalışanın yetki ve sorumluluğuna bırakılmasına iş zenginleştirme denilmektedir. İş zenginleştirme suretiyle kapsamın artması çalışanların örgütsel bağlılıklarının da doğru orantılı olarak artması sonucunu meydana getirmektedir. Bu alanda yapılan araştırmalar, iş zenginleştirme neticesinde çalışanların yaptıkları görev üzerindeki sorumluluk, yetki ve denetimlerinin artması sebebiyle başarı elde ettikleri takdirde daha fazla motive olacağını, karşılaştıkları fırsatların artacağını ve böylelikle örgütsel bağlılıklarının da artacağını göstermektedir (Güllüoğlu, 2011: 81; İnce ve Gül, 2005: 71; Bashir ve Ramay, 2008: 234).

Balfour ve Wechsler (1996) katılım ve ilerleme fırsatının bağlılık üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu belirtmektedir. Katılım, örgütün karar alma sürecinde çalışanların görüşlerini bildirmesine olanak sağlaması olarak tanımlanmaktadır. İlerleme fırsatı ise, gelecekte, çalışanların buldukları örgütte terfi olanağı bulabilmeleridir. Katılım ve ilerleme fırsatı örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkileyerek, çalışanların örgütte kalma isteklerini güçlendirmektedir. Eğer kişi örgütte ilerleme olanağı bulamıyorsa iş arayışına geçecek ve bulunduğu örgütten ayrılmanın hayatında olumlu değişiklik yapmanın tek yolu olduğu sonucuna varacaktır. Sonuç olarak bu durumdaki çalışanların işten ayrılma eğilimleri artış gösterecektir (Balfour ve Wechsler, 1996: 271).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler içerisinde çalışanların rollerine ilişkin değişkenler önemli yer tutmaktadır. Rol ile ilgili iki değişken öne çıkmaktadır; bunlar rol çatışması ve rol belirsizliğidir. Rol çatışması iki durumda ortaya çıkabilir. Birincisi çalışanın örgütünde çelişkili ve bağdaşmayan beklentilerle karşılaşması halinde meydana gelmektedir. Bu durumda çalışan kendisinden beklenen bir görevi karşıladığı takdirde, diğer beklentiyi ya karşılayamamakta ya da karşılamakta zorluk çekmektedir (Fisher, 2001: 144). Diğer çatışma durumu ise çalışanın beklentileri ile örgütünün, çalışanın rol davranışlarından beklentilerinin uyuşmaması sonucunda oluşmaktadır. Rol çatışması örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemektedir (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 560).

Rol belirsizliği, örgütün, çalışana verdiği görevde kendisinden beklenen performansı icra edebilmesi için gerek duyduğu bilgiyi aktarmadığı durumda meydana

gelmektedir. Bir başka değişle, kişinin görev, iş ve otorite ile ilgili sorumlulukları hakkında kesin bilgiye sahip olmayışı durumudur. Çalışanın yerine getirmek mecburiyetinde olduğu roller hakkında kendisinden beklenenlerin kesin olmayışı, bu beklentileri davranışa dönüştürmesi için net bilgi verilmemesi, örgüt ortamında belirsizliğin oluşmasına yol açacaktır. Bu durumda, çalışanın yaşadığı belirsizlik örgütte güven ortamının oluşmasına engel olmakta ve bu sebeple örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemektedir (Fisher, 2001: 143; İnce ve Gül, 2005: 81; Güllüoğlu, 2011: 82).

2.3.7.2. Ücret Düzeyi

Çalışanın örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli faktörlerden birinin ücret olduğu düşünülmektedir. Ücret, çalışanları örgütlerinin amaçları doğrultusunda hareket etmelerini sağlayan ve onları motive eden başlıca ödüldür. Kişilerin çalışmalarının ilk amacının gelir elde etmek olması bakımından ücret düzeyleri örgütlerinde devam etme kararlarını büyük ölçüde etkilemektedir.

Ücret, çalışanlar tarafından örgütlerinin kendilerine verdiği değer olarak algılanmaktadır. Ücretlerinden memnun olan çalışanlar örgütlerini önemseyerek sözleşme gereklerini en iyi şekilde yerine getirmekte ve örgütlerine daha bağlı hissetmektedirler. Ücretlerinden memnun olmayan çalışanların ise işten ayrılma eğilimi, devamsızlık, motivasyonda düşüş gibi olumsuz durumlarla karşılaşarak örgütsel bağlılıklarında azalma meydana gelmektedir (Balfour ve Wechsler, 1996: 264; Ayub vd., 2013: 766). Araştırmacılar, çalışanların birçoğunun aldıkları ücret ile gösterdikleri performans arasında uyumsuzluk olduğunu; örgütlerinin ücret dağıtımında adil olmadıklarını düşündüklerini belirtmektedir (Vandenberghe ve Tremblay, 2008: 275).

2.3.7.3. Yönetim Tarzı ve Liderlik

Yönetim, çalışanlar açısından örgütü temsil etmesi yönüyle örgütün kendisi gibi algılanmakta ve bu yüzden yönetimin sergilediği tutum çalışanların örgütsel bağlılığına doğrudan etki etmektedir.

Yönetim anlayışında son dönemlerde yerleşen ve örgütler tarafından benimsenmeye başlayan bir kavram olan lider yöneticilerin, çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkileri araştırmalara konu olmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalarda liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir etkinin varlığı tespit edilmiştir (İnce ve Gül, 2005: 72; Glisson ve Durick, 1988: 74). Bunun yanı sıra örgütsel bağlılık çıktılarına da yönetim tarzının etki ettiği, yapılan araştırmalarla ortaya çıkmaktadır. Cummins (1990), yönetim desteğinin çalışanlar üzerinde stres önleyici etkisi olduğunu belirtmektedir. Shadur vd. (1999), araştırmalarında yönetimin destekleyici ikliminin çalışanların örgütsel bağlılık seviyesi üzerinde belirgin bir gösterge olduğu sonucuna ulaşmıştır (Perryer ve Jordan, 2005: 381). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini güçlü olarak etkileyen liderlik, bunun yanı sıra çalışan memnuniyetini örgütsel bağlılığa oranla daha az ama belirgin olarak etkilemektedir (Glisson ve Durick, 1988: 74).

Yöneticinin rolü, destekleyici ve verimli bir sosyal ortam hazırlaması halinde bağlılığın oluşması ve sonuçları açısından önemli bir belirleyici faktör olmaktadır. Çalışanların, yöneticileri tarafından önemsendiklerine ve işleri konusunda kendilerine güvenildiğine inandıkları takdirde örgütlerinde daha fazla kalma isteği duydukları ve örgütleri için daha fazla gayret gösterdikleri düşünülmektedir. Buna karşın, yöneticisinden memnun olmayan çalışanlar, örgütleri kişisel gelişimlerini ve öğrenme faaliyetlerini desteklese bile bağlılıkları güçlü bir şekilde olumsuz etkilenecek, işten ayrılma eğilimi göstereceklerdir (Balfour ve Wechsler, 1996: 271).

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması için, yöneticilerin çalışanlara değer verdiğini ve çalışanları kararlara katılmaları konusunda cesaretlendirip onların örgüt için kıymetli olduklarını hissettirmeleri gerekmektedir. Bununla beraber, örgüt içinde sağlıklı bir iletişim ortamı ve adil bir düzen için gerekli iklimi oluşturmaları, çalışan bağlılığının sağlanması amacıyla yöneticilerden beklenen bir diğer görevdir (Bayram, 2005: 137).

2.3.7.4. Örgüt Kültürü

Çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde belirgin etkileri olan örgüt kültürü, yönetim konuları içerisinde önemli bir yere sahiptir. Örgüte yeni katılanlar ile sürdürülmeye devam eden, ayırt edici paylaşılan değerler bütünü olarak tanımlanan

örgüt kültürü, örgütsel yaşama ait usuller ve ritüeller; örgüte özgü belirlenmiş bir dil kullanımı; sosyalleşme ve normlar; örgüt tarafından aktarılan ahlak kuralları ve kültürü işletme girişimlerini kapsamaktadır (Wilson, 2001: 168). Başka bir deyişle örgüt kültürü, örgütü diğerlerinden farklılaştırarak ayıran değerler, varsayımlar ve semboller bütünü olarak, kendine has değer ve kişiliğe sahip bir mekanizmadır. Kültür kişilere nasıl davranmaları gerektiğine dair ipuçları verir, bu sebeple örgüt kültürü çalışanların davranışlarını şekillendiren değer ve inançlardan oluşmaktadır (Sağlam, 2014: 49).

Örgüt kültürü, çalışanlar arasında kimlik duygusunun oluşmasını sağlayarak örgütsel amaçlara katılımı özendirilmekte ve örgütsel bağlılığın oluşmasına veya güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Örgüt kültürü sayesinde, örgütün herhangi bir tehlike ile karşılaşması halinde örgüt çalışanlarında örgütsel bağlılık ve değerlerle bütünleşmenin artması beklenmektedir (Sağlam, 2014: 49). Güçlü bir örgüt kültürü, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlardan oluşur denilebilir. Bu durum, örgüte yeni katılan çalışanların bu kültürün bir parçası olma isteğini artırır ve örgüte ait beklentilerin yerine getirilmesi sorumluluğunu meydana getirir. Böyle bir ortamı sağlayan örgütlerde çalışanlar örgüt kültürünü benimseyerek onun bir parçası olmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 76).

2.3.7.5. Örgütsel Ödüller

Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel ödüllerin güçlü ve pozitif bir etkisinin varlığı tespit edilmiştir (Mathieu ve Zajac, 1990: 188). Örgütsel ödüller; saygı uyandıran bir görev, arkadaşça bir iş ortamı, proje sorumluluğu, terfi gibi maddi olmayan ödüllerin yanı sıra ücret ve ücret dışı yan gelirler gibi maddi ödüllerden oluşabilir (İnce ve Gül, 2005: 709, Gündoğan, 2009: 36).

Ödüller, örgüt için gerekli çabayı gösteren, beklenen ve hatta beklenenin üstünde performans sergileyen çalışanlara, yönetimin memnuniyetinin bir göstergesidir. Örgütsel ödüller; yeterli ve adil bir şekilde kendilerine sunulduğu takdirde çalışanlar daha fazla bağlılık hissedeceklerdir.

Ücret dahil örgütsel ödüllerin adil bir zemine oturtulması için işletmelerin performans değerlendirme sistemi kullandıkları görülmektedir. Performans değerlendirme sisteminin örgütsel ödüller ile entegre olması ile birlikte daha adaletli bir

örgütsel ortama ulaşılmış olacaktır. Örgütsel ödüller çalışanların davranışları ve kişisel katkılarına karşılık veriliyorsa, çalışanların örgütlerine duygusal bağlılıklarının artış göstermesi beklenmektedir (Cabrera ve Soto, 2012: 3161).

2.3.8. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığın oluşmasında ve gelişmesinde kişisel ve örgütsel faktörler ile birlikte örgüt dışı faktörler de etkili olmaktadır. Bunlardan en önemlisi alternatif iş imkanlarının olmasıdır. Bunun yanı sıra profesyonellik, işsizlik oranı, ülkenin ve sektörün durumu örgütsel bağlılığı etkileyen dış faktörler arasında yer almaktadır (Çetinel, 2008: 77). Alternatif iş olanaklarının varlığı ülke ekonomisinden, işsizlik oranından ve sektörün durumundan doğrudan etkilenmektedir, bu yüzden bu faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde dolaylı etkisi bulunmaktadır.

Alternatif iş imkanlarının çokluğu çalışanların örgütsel bağlılıklarına negatif yönde etki edebilmektedir. Farklı olanakların çokluğu kişilerin örgütsel bağlılıklarında azalmaya yol açarak işten ayrılma eğilimlerine pozitif yönde etkide bulunabilmektedir. Alternatif iş olanaklarının az olmasının, örgütsel bağlılığa pozitif yönde etki ettiği konusunda örgütsel bağlılık yazınında görüş birliği bulunmaktadır. Yapılan bir araştırmada, yüksek lisans diplomasına sahip yeni mezunların yüksek olmayan bir ücretle ilk işe başladıklarından altı ay sonra başka bir teklif almamaları durumunda örgütsel bağlılıklarının artış gösterdiği görülmektedir. Ancak bu süre içinde teklif almaları halinde bağlılıklarının düşük olması beklenmekte ve işten ayrılmaları söz konusu olmaktadır. Ücretlerinin yüksek olduğu takdirde ise alternatif iş imkanlarından bağımsız olarak yüksek örgütsel bağlılıklarının olduğu tespit edilmiştir (İnce ve Gül, 2005: 85).

3. İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ

İşten ayrılma eğilimi, araştırmacıların çokça üzerinde durduğu konulardan biridir. Özellikle, işten ayrılan çalışanların maliyetleri göz önüne alındığında, konu, örgütler açısından önemli bir husus olmaktadır. Performansı ve niteliği beklenenin altında olan bir çalışanın işten ayrılması istenen bir durum olmakla birlikte, nitelikli ve beklenen

üstünde performans sergileyen çalışanların ayrılması işverenler açısından kabul edilmesi zor bir durumdur. İşten ayrılmanın sebep olduğu maliyetler arasında, ayrılan deneyimli çalışanın örgütte nitelikli hale gelmesi için yapılmış yatırımlar ve yeni başlayanın yetiştirilmesi için yapılan harcamalar ve acemilik döneminde yaptığı hatalar, ayrılanlardan bazılarının rakip firmaya geçip bilgi ve deneyim birikimini götürmesi, verilen tazminat ve yasal ödemeler, kurum itibarının zedelenmesi, çalışmaya devam edenlerin olumsuz etkilenmeleri sıralanabilir. Bu maliyetler sebebiyle örgütler için üzerinde durulması gereken bir konu olan işten ayrılmanın, altında yatan nedenlerin belirlenmesi ve önlenmesi ayrıca önem arz etmektedir.

İlgili yazına bakıldığında çalışanların kariyerlerinden ayrılma eğilimine ilişkin yapılan araştırmaların işten ya da örgütten ayrılma ile kıyaslandığında oldukça az olduğu görülmektedir. Meslekten ayrılma eğilimi, kişinin kariyerini devam ettirme veya ettirmeme ihtimali; yeni meslek arayışına girerek kariyerinden uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır. Kariyerleri için kişilerin kariyerlerinde ilerlemek ve devam etmek adına öncelikle mesleki eğitim ile başlayarak, yatırım yaptıkları ve kariyer yolunda ilerleyerek kariyerleri ile bağ kurdukları düşünülmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 88). Kariyerlerine bağlılık gösteren kişilerin öncelikle kariyerlerinden ayrılmanın meydana getireceği maddi ve manevi kayıpları göz önüne aldıkları ve meslekten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu görülmektedir (Meyer vd. 1993: 544).

Meslekten ayrılma eğilimini incelerken işten ayrılma eğilimini model almak faydalı olacaktır, çünkü meslekten ayrılma beraberinde işten ayrılmayı da meydana getirmektedir. Araştırmalar, kariyer bağlılığının meslekten ayrılma eğilimi ile güçlü; işten ayrılma eğilimi ile ise kısmen ilişkili olduğunu göstermektedir (Lee vd., 2000: 802).

3.1. İşten Ayrılma Eğilimi Kavramı

Çalışanların buldukları örgütten ayrılma fikirleri veya bu tutumu sergilemeleri olarak tanımlanan işten ayrılma eğilimi, tam olarak işten ayrılma anlamına gelmemektedir; ayrılmayı düşünmek ve bu yönde psikolojik ya da eylemsel hazırlıklar yapmak şeklinde açıklanabilir. Ancak çoğu araştırmacı, ayrılma eğilimini işten

ayrılmanın en etkin göstergesi olarak kabul etmektedir. Son yapılan araştırmalar işten ayrılmanın en gcl göstergesinin ayrılma eğilimi olduğunu kanıtlamıştır (Kassing vd., 2012: 241).

Egan ve diğerlerine (2004) göre işten ayrılma eğilimi, örgütten ayrılmak için bilinçli olarak sergilenen kasıtlı bir istektir. Çalışanların işi bırakma yönünde istek duymaları ve bu konuda bilinçli olarak iş arama tutum ve davranışları göstermeleri şeklinde ifade edilmektedir. İşten ayrılma eğilimi, işgücü devrinin anlaşılmasına imkan vermektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37). Ajzen (2005), bir eğilimin uygun zaman ve fırsatta eyleme dönüşeceğini belirtmiştir, bu ifadeye göre "bir davranışın eğilimi, davranışın kendisinin temeli olmaktadır" diyebiliriz. Bu bağlamda, işgücü devrinin en önemli göstergesi işten ayrılma eğilimi olmaktadır (Ajzen, 2005: 99).

Örgütlerde işgücü devrinin yüksek olması, yani çok sık olarak çalışanların işten ayrılmaları önemli sorunlara yol açmaktadır. İşletmeler, özellikle nitelikli çalışanlarının uzun yıllar bünyelerinde kalmalarını arzu etmektedir. İnsan kaynakları yönetiminde örgütsel verimliliğin ve performansın göstergelerinden biri nitelikli çalışanların örgütte tutulabilmesidir (Sağlam, 2014: 52). Daha önce de ifade edildiği gibi, işgücü devrinin yüksekliği örgüte maliyet olarak yansımaktadır. Bu yüzden insan kaynakları uygulamaları ile işten ayrılma eğiliminin altında yatan sebeplerin araştırılarak işgücü devrinin düşürülmesi şirketler için bir zorunluluk olmaktadır.

Kariyer bağlılığı ile ilgili yapılan araştırmalarda, çalışanların kariyerlerine ilişkin tutumlarını kariyer bağlılığının olumlu yönde etkilediği ve bu durumda çalışanların kariyerlerine devam etme eğilimi içinde olacakları konusunda araştırmacıların hemfikir oldukları görülmektedir. Kariyer bağlılığı yüksek olan çalışanların yetenek ve vasıflarını arttırarak kariyer gelişimleri için gayret gösterdikleri; kariyer bağlılığı düşük olan çalışanların ise meslekten ayrılma eğiliminde oldukları görülmektedir (Tak vd., 2009: 92). Kariyerlerine bağlılık göstermeyen kişilerin meslekten ayrılma eğilimlerinin yüksek olması beklenmektedir. Parry'e (2008: 163) göre mesleğinden ayrılma eğilimi gösteren çalışanlar aynı zamanda örgütlerinden yani işlerinden de ayrılma eğilimi göstermektedir.

Çalışmamızda işten ayrılma eğilimi örgütten ve meslekten ayrılma niyeti şeklinde iki ayrı boyutta ele alınacaktır.

3.2. İşten Ayrılma Eğiliminin Nedenleri

İşten ayrılma eğilimi nedenlerini Lashley (2000) önlenilebilir ve önlenilemez olmak üzere iki grupta incelemektedir. Önlenilebilir sebepler arasında düşük ücret politikaları, uzun çalışma saatleri, işin fiziksel zorluğu, eğitim fırsatlarının olmayışı, hatalı yönetim biçimi, uygun olmayan çalışma koşulları, stres ve ulaşım zorlukları bulunmaktadır. Önlenilemez sebepler ise, emeklilik, hastalık, ölüm, doğum ve evlenme nedeniyle ayrılma gibi nedenlerden oluşmaktadır (Akova vd., 2015: 378). Ayrıca çalışanları işten ayrılma eğilimine iten nedenlerden diğerleri ise; performans ve kariyer sistemi, tükenmişlik olarak ifade edilebilir.

ABD'de Eczacılık Fakültesi'nde görev yapan akademisyenler arasında yapılan bir araştırmada, önceki enstitülerinden ve halihazırda çalışmakta oldukları işten ayrılma kararlarını almalarında en fazla etkisi olan nedenlerin aşırı iş yükü, değişiklik yapma isteği, düşük ücret, okul yönetimiyle olan ilişkiler, araştırma desteğinin olmayışı, yüksek stres, coğrafi yerleşke, beklentiyi karşılamayan pozisyon olduğu görülmüştür (Conklin ve Desselle, 2007: 3).

Bu çalışmada işten ayrılma eğiliminin önlenilebilir nedenlerinden bazılarını aşağıda değinilmektedir.

3.2.1. Çalışma Koşulları

Olumsuz çalışma koşulları çalışanların işten ayrılmalarında etken olan önemli faktörlerdendir. Bunların arasında çalışanların psikolojik, bedensel ve mesleki açıdan aşırı zorlanmaları, gelişme ve ilerleme fırsatlarının olmayışı, sosyal olanak ve hizmetlerin azlığı ya da bulunmayışı, aşırı iş yükü, araç ve gereçlerdeki yetersizlikler sayılmaktadır (Agin, 2010: 30).

İşyeri ortamı çalışanların işlerinde devam etme kararlarını etkilemektedir. Çalışma ortamının sağlık koşulları, temiz ve düzenli oluşu ile birlikte iş barışı içinde arkadaşlık ortamının bulunması çalışanlar üzerinde olumlu etki yapmaktadır. Örgüt içinde adil bir düzenin bulunması, çalışanlardan fikirlerinin alınarak değer verilmesi ve desteklenmesi, inisiyatif kullanmaları için cesaretlendirilmeleri, işbirliğine dayalı bir çalışma ortamının sağlanması çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır. Görev tanımlarının açık bir

biçimde çalışanlarla paylaşılması ve güven ortamının sağlanması çalışanlarda bağlılık seviyesi ve iş tatminini olumlu etkileme yoluyla işten ayrılma eğilimini düşerebilecektir (Sağlam, 2014: 53).

Çalışma ortamının olumsuz koşulları çalışanları farklı iş olanakları aramaya itmektedir. Bu çalışmanın evrenini oluşturan akademisyenler açısından bakıldığında, çalıştıkları akademik birim tarafından araştırmalarının desteklenmesi önem taşımaktadır. Çalıştığı üniversitede araştırma desteği görmeyen akademisyenlerin çalıştığı kurumdan ayrılma eğilimleri artacaktır (Conklin ve Desselle, 2007: 3).

3.2.2. Ücret

Daha önce, bağlılık konusunda da ele alındığı gibi, örgütler hedeflerine ulaşırken emeklerinin karşılığı olarak çalışanlarına ödüller sunmaktadır. Bu ödüller arasında çalışanların sadece motivasyonlarını etkilemekle kalmayıp kalıcılıklarını sağlayan ve teşvik eden ücret en önemli yere sahiptir. Çalışanların tatmin edici bir ücret aldıklarına ve buldukları örgütte adil bir ödüllendirme sisteminin olduğuna inanmalarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde olumsuz etki yarattığı düşünülmektedir.

Kişiler, yaşamını idame etmek ve olabildiğince daha iyi koşullara sahip olmak için çalışmaktadır. Bu sebepten çalışanlar, buldukları meslekte elde ettikleri gelirin yaşam giderlerini karşılayacak düzeyde olmasını arzu etmektedir. Yaptıkları iş veya meslekten aldıkları ücret çalışanları tatmin etmediği takdirde eğitimlerle yeteneklerini geliştirerek farklı iş ve mesleklere yönelebilirler ya da birden fazla işte çalışabilirler. Bu durumdaki çalışanların kariyer bağlılıklarının düşük olması ve işten ayrılma eğilimlerinin fazla olması beklenebilir.

İşten ayrılma eğilimi üzerine yapılan araştırmaların birçoğunda ücret memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde ücretlerine yapılan artıştan memnun olan çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu görülmektedir (Tekleab vd., 2005: 904).

Örgütleri tarafından eşit olarak ödüllendirildiklerini düşünen çalışanların iş tatmininin fazla olduğu ve böylelikle örgütsel bağlılıklarının arttığı, bu sayede örgütsel

iklimi etik olarak algılayarak işten ayrılmayı daha az düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır (Agin, 2010: 30).

3.2.3. Yönetici Faktörü

Yöneticilerin çalışanlar üzerindeki etkileri örgütlerine bağlanmayı sağladığı gibi işten ayrılma kararı almalarında da önemli rol oynamaktadır. Yöneticilerin çalışanlara karşı yaklaşımı ve uyguladığı yönetim politikası çalışanların buldukları kurumda devamlılığını etkilemektedir.

Yönetici, çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşmede arabulucu rolü oynamaktadır. Yönetici desteğinin çalışanların uzun vadede örgütleri ile psikolojik ilişkilerinde ve kalıcılıklarında çalışanlar için önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir (Kim vd., 2012: 1250). Ayrıca yöneticinin destekleyici tutumunun çalışanların tutumsal ve davranışsal çıktıları üzerinde pozitif etkisi olmaktadır (Kang vd., 2015: 69). Bu pozitif etkinin çalışanların işten ayrılma kararlarını olumsuz etkileyeceği açıktır. Desteklenen çalışan değer verildiğini ve sayıldığını hissedecek, aynı şekilde örgütüne olumlu duygularla karşılık verecektir. Yöneticisi tarafından desteklenen çalışan işine karşı daha özenli ve dikkatli olacak böylelikle bu durum iş verimliliğinde artışla sonuçlanacaktır. Yöneticinin astını desteklemesinde başarıların takdir edilmesinin yanı sıra hata yapıldığında destek olunması önemlidir.

Yöneticinin destekleyici tutumu ile birlikte adil davranması da çalışanlar üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Yöneticisinin ödüllerin dağıtımında adil davranmadığını düşünen çalışanların işten ayrılma eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Ödüllerin dağıtılma karar ve yöntemlerinde adil olunmadığını düşünen çalışanların iş memnuniyeti azalacak ve işten ayrılma eğiliminde artış gözlenecektir (Özer ve Günlük, 2010: 465, 471). Ücret, terfi, fazla mesai görevlendirmeleri, disiplin sorunları gibi konularda kendilerine adil davranılmadığını düşünen çalışanların motivasyonları düşecek ve alternatif iş olanaklarını araştırma yoluna gideceklerdir.

3.2.4. Performans Değerlendirme ve Kariyer Sistemi

Çalışanların örgütteki tutum ve davranışları ile birlikte görevlerindeki başarılarını ve örgüt başarısına olan katkılarını adil ve standart kriterler yardımıyla ölçülmesi olarak tanımlanan performans değerlendirmesi, çalışanların kişisel performanslarının geliştirilerek örgütsel verimliliğin arttırılmasına katkıda bulunması için kullanılan bir sistemdir. Performans değerlendirme sisteminin çıktıları ücret, terfi gibi örgütsel kararların alınmasının yanı sıra çalışanın gelişimi için gerekli yatırımların yapılması kararlarında kullanılmaktadır (Başbuğ ve Ünsal, 2009: 2,3).

Performans değerlendirmenin başarılı olabilmesi için çalışanlar tarafından adil olarak algılanması gerekmektedir. Şeffaf olmayan ve çalışanlara yönelik yapıcı geri bildirim sunamayan bir performans değerlendirme, çalışanlarda memnuniyetsizlikle sonuçlanabilir. Çalışanların değerlendirme sistemine ilişkin memnuniyet düzeyi, örgütten ayrılma kararları üzerinde etkili olabilmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 192).

Araştırmanın örneklemini oluşturan akademisyenler açısından değerlendirecek olursak, Türkiye’de akademisyenler için performans değerlendirmenin yaygın bir uygulama olduğundan bahsetmek güçtür (Başbuğ ve Ünsal, 2009: 6; Esen ve Esen, 2015: 53). Akademisyenlerin araştırma ve eğitim-öğretim görevlerini yerine getirme düzeyleri ile davranış biçimlerini tanıma, ölçme ve geliştirme süreci olarak tanımlanan akademiklerin performans değerlendirme sistemi; kendilerine mevcut performanslarını arttırma ve ilgili alanlardaki eksiklerini düzeltme olanağı sağlayabilir (Esen ve Esen, 2015: 53).

Performans değerlendirme sistemi ile birlikte yürütülen kariyer planlama, çalışanların kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerinde buldukları örgütlerin çalışanları yönlendirmesidir. Çalışanlar, örgütlerinin mevcut kariyer planlama sisteminden memnun olmadıkları takdirde örgütlerine olumsuz bir tutum sergilemekte ve bu çalışanların işten ayrılma eğilimleri artış göstermektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 192). Yine üniversitelere bakıldığında, akademisyenler için kariyer planlama yapan birimlerin bulunmadığı görülmektedir. Halbuki akademisyenlere akademik hayatlarının başında bir kariyer planlaması yapılabilseydi, görevlerinde daha başarılı olma ve iş tatminlerinin artma olasılıkları doğacaktır (Onay ve Vezneli, 2012: 199). Ancak yine de

akademisyenlik, belli bir kariyer yolunun takip edilebileceği ve gerekli çalışmaların yapılması durumunda, ortamın da desteklemesi ile birlikte, kariyerde ilerlemenin mümkün olabildiği meslekler arasındadır.

4. KARIYER BAĞLILIĞI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İşyerinde bağlılığın oluşması genellikle çalışanların örgütlerinde kalma niyetlerinin artmasını sağlamaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların buldukları rgttten ayrılma eğiliminde olmadıkları yapılan araőtirmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır. İlgili yazın incelendiğinde, genellikle, hem örgütsel bağlılık hem de kariyer bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Mahtieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1991; Goulet ve Singh, 2002; Lee vd., 2000; Parry, 2008).

Aşağıda öncelikle kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmektedir. İki bağlılık türünün boyutları ile aralarında nasıl bir ilişkinin bulunduğu açıklanmaya çalışılacaktır. Daha sonra kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki incelenerek bağlılık boyutları kapsamında değerlendirilecektir.

4.1. Kariyer Bağlılığının rgtsel Bağlılık İle İlişkisi

Kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasındaki iliőkisiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında, kariyer bağlılığının çalışanların örgüt içindeki, örgüte ile ilgili davranışlarına etki ettiği görülmektedir. Bu etki bazı araőtirmacılara göre örgütsel bağlılığı arttırmaktayken bazılarına göre örgütsel bağlılığın azalmasına ve işten ayrılma kararı almalarına sebep olabilmektedir.

Goulet ve Singh'e göre örgütsel bağlılık kariyer bağlılığı ile pozitif yönde ilişkilidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olup mesleğinden memnun olan çalışanların yüksek düzeyde kariyer bağlılığı göstermelerinin sebebi; işleri ile ilgili geleceğe yönelik beklentileri ve kariyerlerinde devam etme istekleridir. (Goulet ve Singh, 2002: 86). Lee vd.'e (2000) göre de kariyer bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, yüksek örgütsel bağlılık gösterirler.

Kariyer bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütlerinden beklenti düzeyleri de yüksek olmaktadır. Yine kariyer bağlılığı yüksek olup çalıştıkları örgüt tarafından beklentileri karşılanan bireylerin motivasyonu, kariyer bağlılığı yüksek olmayan bireylere göre daha fazla artış göstermektedir (Chang 1999: 1258). Bundan hareketle, kariyer bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütleri tarafından beklentileri karşılanmadığı takdirde motivasyonlarının ve dolaylı olarak örgütsel bağlılıklarının azalacağı ve kariyerlerini başka bir örgütte sürdürme girişiminde bulunacakları düşünülebilir. Riveros ve Tsai (2011) yaptıkları araştırmada yüksek duygusal bağlılık gösterip çalıştığı örgüt ile özdeşleşen çalışanların, örgütte kalmayı bir yükümlülük olarak hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer bağlılığı ile örgüte karşı duygusal ve devamlılık bağlılıkları arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Eğer örgüt, çalışanlarının kariyer gelişimine özel bir dikkat gösteriyorsa; bu durum organizasyona güçlü bağlılık gösteren kariyer odaklı çalışanların şirkette kalma isteğini artırmaktadır. Ayrıca kariyer gelişimine ve aynı zamanda örgüte emek, zaman ve belki de maddi yatırımlar yapan çalışanların kariyerlerine veya örgütlerine daha bağlı oldukları düşünülmektedir (Riveros ve Tsai, 2011: 335-339).

Bazı yazarlara göre, bireyin kariyer bağlılığı onun örgütsel bağlılığını zorunlu kılmamaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3). Burada belirleyici unsur kariyer bağlılığıdır. Yani, kariyerine bağlı bir birey örgütüne bağlı olmayabilir. Bulunduğu kariyeri farklı bir örgütte de sürdürebilme durumu söz konusudur.

Yüksek kariyer bağlılığı gösteren bireyler yeteneklerini geliştirmek için diğerlerine göre daha çok çaba ve zaman harcamaktadırlar. Bu davranışı sürdüren bireylerin kariyerinden vazgeçerek işten ayrılma eğilimleri diğerlerine göre daha düşük olmakla birlikte, eğer çalıştıkları örgütte kariyerlerini geliştirme fırsatı bulamazlarsa o örgütten ayrılmayı göze alabilmektedirler (Chang, 1999: 1260). Diğer taraftan çevresel ve örgütsel belirsizlikler çalışanların kontrol ve güven duygusunu olumsuz yönde

etkilemektedir. Bu olumsuz duygunun yarattığı gerilimden kurtulabilmek için kontrol edemedikleri alandan ziyade kontrol edebildikleri alana yönelmektedirler. Yani örgüte bağlanmaktansa kariyerlerine yatırım yapmayı tercih edebilmektedirler (Blau, 2003: 469).

Çalışan, yaşadığı olumsuz iş deneyimlerinden dolayı örgütünden ayrılmak isteyebilir. Böyle bir durumda eş zamanlı olarak meslekten ayrılma isteği de gelişebilmektedir. Örneğin, Heckett ve arkadaşlarının (2001) yapmış olduğu bir çalışmada, ülkenin tüm sağlık kurumlarının benzer iş koşullarına sahip olması durumunda, hemşirelerin daha iyi olanakların mevcut olmadığını bilmeleri, kurumlarından ayrılmalarının yanı sıra mesleklerini de bırakmalarına yol açabilmektedir (Hackett vd., 2001). O halde örgütsel bağlılığı azalan çalışanların kariyer bağlılıkları doğru orantılı olarak azalacaktır denebilir.

4.2. Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki

İşten ayrılma eğilimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen daha önceki çalışmaların sonuçlarında, iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990; Allen ve Meyer, 1991; Turner ve Chelladurai, 2005; Özdemir ve Yaylı, 2014). Meyer ve Allen (1991), üç boyutlu bağlılık modelinde bağlılığın her boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde farklı etkileri olabileceğini öne sürmektedir. Buna göre kariyere duygusal ve normatif bağlılık istenilen davranışlarla veya davranışsal eğilimlerle (mesleki aktiviteler, katılım, örgütsel vatandaşlık,.. gibi) pozitif yönde; istenmeyen davranışlar ile (meslekten veya örgütten ayrılma eğilimi, devamsızlık ve ilgisizlik,.. gibi) negatif yönde ilişkili olmaktadır (Meyer vd., 1993:547).

ABD'deki üniversiteler arası antrenörlerin bağlılıklarının araştırıldığı bir çalışmada örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında örgüte devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir ilişki bulunmazken, duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Turner ve Chelladurai, 2005: 202). Ancak Türkiye'de güvenlik görevlileri arasında yapılan bir çalışmada örgüte duygusal ve devam bağlılığı boyutları ile işten ayrılma eğilimi arasında ters yönlü güçlü bir ilişki mevcutken, örgüte normatif bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında yine ters yönlü

fakat zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Özdemir ve Yaylı, 2014: 54-55). Bulgulardaki bu farklılığın meslekler arasındaki gelir farklılıklarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Gelirleri yüksek olan antrenörlerin işten ayrılma kararlarında ayrılmanın maliyetini göze alabildikleri, örgütlerinde kalmayı ahlaki bir görev saydıkları ya da örgütlerinde kalmayı istedikleri için kaldıkları sonucu çıkarılabilir. Fakat çok yüksek gelirleri olmayan güvenlik görevlilerinin işten ayrılma eğilimi ile örgüte devam bağlılığı arasındaki ilişkinin ters yönde ve güçlü çıkması, örgütlerinden ayrıldıkları takdirde bunun maliyetini karşılamalarının zorlaşacağından; aynı zamanda eğitim durumları ve iş için gerekli olan nitelikler açısından bakacak olursak da örgütlerinde kalmanın ahlaki bir yükümlülükten çok örgütü sevmelerine ya da maddi anlamda yaşayacakları sıkıntıları göze almanın güçlüğüne bağlı olmasından meydana gelebilir.

Kariyer bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında belirgin bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş deneyimleri kariyer bağlılığının oluşmasını sağlayamadığında kişi çalıştığı işyerinde başka bir mesleği icra edemediği takdirde hem mesleğinden hem de örgütünden ayrılmayı seçecektir, bu da kariyer bağlılığının işten ayrılma üzerinde önemli bir etken olduğunu göstermektedir (Lee vd., 2000: 807; Chang vd., 2007: 356).

Meyer ve arkadaşlarının (1993) hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmalarında duygusal ve normatif boyutlarda hem örgütsel bağlılığın hem de kariyer bağlılığının işten ayrılma eğilimi ile negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Meyer vd., 1993: 545). Meyer arkadaşlarından farklı olarak McInerney vd. (2015) Hong Kong'ta öğretmenleri konu aldıkları araştırmalarında örgüte duygusal bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde güçlü bir ilişki olduğunu; örgütüne duygusal bağlı öğretmenlerin hem kariyerlerinden hem de buldukları okullardan ayrılma niyetinde olmadığını bulmuştur. Keza kariyere duygusal bağlılık ile meslekten ayrılma eğilimi arasında da negatif yönde güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ancak kariyerine duygusal bağlı çalışanların örgütten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Örgüte normatif bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında da ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ancak devam bağlılığı boyutunun işten ayrılma eğiliminin göstergesi olmadığı görülmektedir (McInerney vd., 2015: 16). Türkiye'de kamu ve özel sektörde görevli öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada ise örgüte

duygusal ve devam bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmişken örgüte normatif bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur (Saridede ve Doyuran, 2004). Bulgulardaki bu farklılık Türkiye’de çalışanların maddi kaygılarının örgüte kalmayı yükümlülük olarak hissetmelerinin önünde gördükleri varsayımını doğurabilir.

Bir dönem belli bir işyerinde çalışanlarda, duygusal kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılığın meslekten ayrılma eğiliminin öncülleri oldukları ve meslekten ayrılma eğilimi ile örgütsel bağlılık ve duygusal kariyer bağlılığının istatistiksel olarak belirgin bir şekilde negatif yönde ilişki olduğu bulunmuştur (Parry, 2008:163).

Kore’de gerçekleştirilen bir araştırmaya göre kariyer bağlılığı ve örgüte duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde belirgin bir şekilde etkili olduğu ancak kariyer bağlılığı ve örgüte devamlılık bağlılığı arasındaki etkileşimin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Chang, 1999: 1271). Genel olarak yapılan araştırmaların sonuçları, örgüte devamlılık bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ya da negatif yönde zayıf bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Bunu sebebi bazı araştırmacılara göre devamlılık bağlılığının algılanan alternatiflerin azlığı ve yüksek kişisel fedakarlıklar alt boyutlarından kaynaklanmaktadır. Meyer ve arkadaşları (2002) algılanan alternatiflerin azlığına göre kişisel fedakarlıklar ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde daha güçlü bir ilişki bulunduğunu, bunun da işten ayrılma eğilimi ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamasını açıkladığını belirtmiştir (Chang vd., 2007: 362).

2. BÖLÜM

AKADEMİSYENLİKTE BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA İLİŞKİSİ

1. AKADEMİSYENLİK MESLEĞİ

Akademisyenlik kavramının ortaya çıkışı çok eskiye, antik çağlara dayanır. Bu kavramın Platon'un Atina'da öğrencilerine ders verdiği "Akademeia" zeytinliğinden geldiği öne sürülmektedir (Aktaran: Odabaşı, 2010: 128-131). Böylesine eski bir geçmişi olan akademisyenlik, saygınlığı ve güvenilirliği kabul edilmiş bir meslek olarak toplumun geleceğini oluşturan genç nesillerin mesleki açıdan eğitilmesi, onlara rehberlik edilmesi işlevini yerine getirme özelliğini taşımaktadır (Hotamışlı vd., 2011: 145).

Akademisyenler ve dolayısıyla üniversiteler, ülkelerin ilerleyişinde ve gelişmesinde kilit rol oynamakta, her alanda yetişmiş insan gücünün sağlanması ancak üniversiteler aracılığıyla olmaktadır. Aşağıda akademisyenlik mesleğinin tanımı ve akademisyenlerin kariyer yolu ayrıntılı olarak açıklanacak, sonrasında günümüzde yükseköğretim kurumlarının genel durumundan bahsedilecek ve akademisyenlikte bağlılık ve işten ayrılma ilişkisi ele alınacaktır.

1.1. Akademisyenliğin Tanımı

Çağımızın yeni çalışan sınıfı "bilgi işçileridir". Bu kavramı ilk olarak Drucker (1969) ortaya atmıştır. Bilgi devrimi sonrasında ortaya çıkan bu yeni işgücü üretime, el becerileri ve kas gücü yerine eğitimi sırasında öğrendiği kavramları, fikirleri ve kuramları kullanarak katılır. Tüm beyaz yakalı çalışanlar bilgi işçisi olarak nitelendirilirken bazı yazarlar sadece profesyonel meslek grubunda yer alan doktor, avukat, mühendis gibi meslekleri bu gruba dâhil etmektedir. Araştırmacılık ve eğitim gibi iki temel faaliyeti içeren akademisyenlik mesleğinin bilgi işçileri sınıfına dâhil edilmesi ve bu durum göz önüne alınarak değerlendirme yapılması gerekmektedir (Timurcanday-Özmen vd., 2005: 1)

Bilgi çalışması bu kadar yaygınlaşmış olsa da, akademisyenlik mesleği, çalışma hayatında farklı yönleri içinde barındırmasıyla diğer bilgi işçilerinin icra ettikleri görevlerden ayrılmaktadır. Akademik çalışma ve araştırmalar yapma, sınıfta öğrencilere ders verme, uluslararası ve ulusal kongrelere katılarak bilimsel çalışmaların sunumunu gerçekleştirme ve idari görevleri yerine getirme olarak bu yönler sıralanabilir (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: 218). Boyer (1990) ise akademisyenlerin mesleki faaliyetlerinin bilginin keşfi, entegrasyon, uygulama ve öğretim olmak üzere dört eylemden meydana geldiğini belirtmiştir. Keşfetme ve entegrasyon eylemleri akademisyenin araştırma ve sentez yapma etkinliklerini kapsamaktadır. Uygulama, toplum hizmetleri ve sosyal yardım faaliyetleri için akademisyenin bilgi birikimini, alandaki diğer paydaşlarla paylaşma, ürettiklerini yayma eylemini içermektedir. Son olarak öğretim ise akademisyenin bilgilerini gerek öğrencilerine gerekse de halka seminerler yoluyla aktarma eylemidir (Odabaşı vd., 2010: 131).

Akademisyenlik ve akademik çalışmalarla ilgili olarak ortaya konan yeni standartlar farklı tanımlamaları ortaya çıkarmıştır. Hansen ve Roberts (1972) “birinin anlayış yeteneğiyle bilgili, disiplinli ve yaratıcı uygulamalar sonucunda bilgi iletmiş veya dönüştürülmüşse burada akademisyenlik gösterilmiş demektir” tanımıyla akademisyenliğe açıklık getirmiştir (Odabaşı, 2010: 131). Hotamışlı ve arkadaşları (2011), akademisyenlik mesleğini tanımlarken onların özgün araştırmalarıyla alana katkıda bulunma ve üniversite gibi yükseköğretim kurumlarında öğretimi gerçekleştirme yönüne vurgu yapmış ve akademisyenliği bilim adamlarına özgü mesleki unvan olarak tanımlamıştır (Hotamışlı vd., 2011: 145). Bir başka tanımda akademisyenlik, üretkenlik gerektiren, araştırma, öğrenim ve öğretim sürecinin lisans ve devamında lisansüstü eğitim sonrasında bir yaşam biçimine dönüştüren bir meslektir. Akademisyen olmak devamlı olarak ilgili olduğu alanda en güncel bilgiye sahip olmayı gerektirmektedir ve alanında her geçen gün yeni bilgiler kazanmadır (Türkyılmaz, 2004: 14). Akademisyenliğin ayrı bir tanımı da, açık hedefler doğrultusunda yeterli hazırlık, uygun yöntemlerle önemli sonuçlara ulaşmak ve bunların etkili sunumu; keşfetme, öğretim, bütünleştirme ve uygulama faaliyetleridir (Community-Campus Partnerships for Health [CCPH], 2005: 12).

Akademisyenlik çok geniş etkilere sahip olan bir meslektir. Akademisyenlerin başarılı olması öğrencilerine yansımaktadır. Başarılı olan öğrencilerin mezun olup iş

hayatına başlamasının ise dolaylı olarak topluma olumlu yansımaları olacaktır. Elbette, başarılı akademisyenin iş arkadaşlarına, yetiştirdikleri genç akademisyenlere ve bağlı oldukları yükseköğretim kurumuna da olumlu katkıları aksedecektir. Aynı zamanda yaptığı önemli bilimsel çalışmalar ile bilime ve bu alanda çalışmalar yapan araştırmacı ve meslektaşlarına fayda sunacaktır. Bu yönüyle akademisyenlik çok yönlü etkileri olan, toplumu aydınlatan ve ülkelerin bilim, sanayi, sosyal ve ekonomik ilerlemesine ivme kazandıran bir meslektir (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: 218)

1.2. Akademik Kariyer Yolu

Akademisyenlik lisansüstü eğitim ile başlamakta ve yüksek lisans, doktora ve sonrası ile devam etmekte olan bir süreci kapsamaktadır. Bunun istisnası okutmanlar ve öğretim görevlileri olup; önlisans veya lisans eğitimi veren kurumlarda görev yapan okutman ve öğretim görevlilerinde, alanlarında tecrübe şartı aranmak üzere lisans mezunu olmak yeterli görülmektedir (28931 Sayılı Yönetmelik, Madde 7). Ancak akademik kariyer yolunda ilerlemek istendiği takdirde yüksek lisansa ve devamında doktora başlamak zorunluluğu vardır.

Üniversitelerin başlıca amaçlarından biri araştırma yapmak olduğu için, yüksek lisans ya da doktora yapan öğrencilerden bazılarını araştırma görevlisi olarak çalıştırmak istemektedirler. Akademik yolun başlangıcı olan araştırma görevliliği için çıraklık evresi tanımı yersiz olmayacaktır. Bir gereklilik olan çıraklık aşamasında bir veya birkaç öğretim üyesine asistanlık yapan yüksek lisans ya da doktora öğrencisi ustalarının yanında kendini geliştirmektedir. Araştırma görevliliğinin yürüttüğü göreve bağlı olarak iki türü bulunmaktadır, bunlar araştırma asistanlığı ve öğretim asistanlığıdır. ABD gibi ülkelerde bu ayrıma uyulduğu halde, Türkiye için ikisinin ortası bir modelin varlığından bahsedilebilir. Öğretim asistanları derslerle ilgili olarak öğretim üyelerine asistanlık yapmakta, öğrencilere destek olmaktadır. Problem çözme, sınavları değerlendirmenin yanı sıra bazen dersleri bizzat verme görevlerini yürütmektedirler. Araştırma asistanları ise daha çok laboratuvar ortamında araştırma yapmak veya belirli konu ve projelerde yoğunlaşarak kendilerini geliştirerek üniversiteye katkı sağlamaktadırlar (Türkyılmaz, 2004: 15). Türkiye’de araştırma görevlileri hem araştırmaya hem de öğretime asistanlık yapmakla birlikte birçok idari görevi de

üstlenmektedir. Araştırma görevlilerinin tanımının yapıldığı 2547 sayılı kanunun 33. maddesine göre “... yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcıları” (YÖK, 1981) ifadesi araştırma görevlilerinin görev tanımlarını belirsizleştirmektedir. Bu durum Türkiye’deki araştırma görevlilerinin akademik gelişmelerinin ağır ilerlemesine neden olmaktadır.

Doktorasını yapan araştırma görevlisinden, eğitimi süresince ve eğitim sonrasında da akademik çalışmalarından makale, kitap gibi özgün yayınlar hazırlaması beklenmektedir. Bir akademisyenin performans ve başarısını gösteren en objektif ölçüt ilgili oldukları alanda ulusal ve uluslararası dergi ve kongrelerde yayınladığı ve sunduğu çalışmalarıdır. Yeterli çalışma ve yayına sahip olduğu takdirde, bir sonraki adım olan mesleki ilk akademik unvanı yani “Yardımcı Doçent” unvanını almaya hak kazanır. Bu unvan akademisyenin başarıları sonucunda çalıştığı üniversite tarafından kendisine takdir edilir. Ancak yardımcı doçent unvanı almaya hak kazanan akademisyen üniversitedeki kadro durumu nedeni ile bu unvan için yıllarca bekleyebilmektedir. Ayrıca, nispeten güvencesiz olarak bilinen 50/D maddesi kapsamında istihdam edilmekte olan araştırma görevlileri, doktoralarını bitirdikleri andan itibaren, üniversite ile ilişkileri de kesilebilmektedir.

Kariyer aşamalarında sorun yaşamama durumunda, doktorasını tamamlayıp Yardımcı Doçent olma hakkını elde eden akademisyen, öğretim üyesi olduğu üniversitede ilgili bölümlerde kendi alanıyla ilgili dersler vermeye başlamakta, bir yandan da araştırma yapmaya ve sonuçlarını yayınlamaya devam etmektedir. Doktora sonrası yaptığı akademik çalışmalar sonucunda yeterli görüldüğü takdirde üniversiteler arası bir jüri tarafından Yardımcı Doçent olan kişiye Doçentlik unvanı verilmektedir. Doçent unvanına sahip akademisyen belirli bir süre sonunda (5 yıl) profesörlük unvanını elde etmektedir (Türkyılmaz, 2004: 15-16).

Araştırma görevlisi ve yardımcı doçent doktor kademelerindeki akademisyenler sözleşmeli olarak istihdam edilmektedir. Doçentlik unvanı ile birlikte güvenceli kadroda görevlerine devam etmektedirler. Akademisyenlerin güvencesiz olarak üniversite bünyesinde çalışmalarının, örgütsel bağlılıklarını, iş doyumlarını ve iş performanslarını olumsuz etkilediği ve işten ayrılma eğilimlerini arttırdığı düşünülmektedir.

Akademisyenlik mesleğinin doğası gereği kişi, meslek yaşamı boyunca akademik etkinlikleri yerine getirme zorunluluğunda olup bunun neticesinde gelen kariyer unvanlarını da almaktadır. Bu bağlamda, söz konusu derece ve unvanları elde ederek belirli bir kariyer yolunda ilerlemek, akademisyenliği meslek olarak seçen birinin yerine getirmek durumunda olduğu bir yükümlülüktür (Gülcan, 2011: 32).

Özetleyecek olursak, yükseköğretimde, görev yapan çeşitli akademik personelin unvanları açısından en üst sırada Profesör, Doçent ve Yardımcı Doçent olarak Öğretim Üyeleri bulunmaktadır. Öğretim Görevlisi; ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır. Okutman ise eğitim - öğretim süresince çeşitli öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanıdır. Öğretim Yardımcıları; yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim öğretim planlamacılarıdır (2547 Sayılı YÖK Kanunu, Madde 3 – l, m, n, o, p). Akademik kadro unvanlarının genel olanı, Öğretim Elemanları kavramıdır. Öğretim Elemanı; yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarını kapsamaktadır (Hotamışlı vd., 2011:146).

Yapılan bir araştırmada, akademik kariyerlerinde yükselme isteği nedeniyle akademisyenlerin, eğitim vermekten ziyade bilimsel araştırma yapmaya yöneldikleri sonucuna ulaşılmıştır (Aktaran: Odabaşı vd.,2010: 132). Ancak bunun ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği düşünülmektedir. Özellikle ülkemizde akademisyenlere tanınan özlük haklarının yetersizliği, öğretim üyelerinin bilimsel çalışmalar yapmak ve buluş geliştirmek gibi fazla gelir getirmeyen faaliyetler yerine, daha fazla gelir elde edebilmek için çalışma zamanlarını daha çok ek derslerde geçirmeye sevk etmektedir (Yaylalı, 2013). Bununla birlikte akademisyenlerin bilimsel araştırma yapmak için gerek duydukları hem maddi hem de manevi destek, teşvik ve motivasyon eksikliğinin bilimsel üretkenliklerini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (Mengi ve Schreglmann, 2013: 13).

Akademisyenlerin görevleri arasında öğretim, araştırma ve hizmet bulunmasına rağmen ABD'deki akademisyenler arasında yayın yapmak daha fazla geçerliliğe sahiptir. Bu yüzden ABD üniversiteleri dendiğinde akla araştırma yapmak gelmektedir. ABD'de akademik sürekliliği sağlayan devamlı statü (tenure) sistemidir. Bir akademisyen mesleki hayatına yardımcı doçent (assistant professor) olarak başlar.

Yaklaşık altı – yedi yıllık yayın çalışmaları ve öğretim performansı değerlendirmeleri sonunda yeterli görüldüğü takdirde doçent (associate professor) derecesini kazanmaktadır. Doçent unvanı alan akademisyenler yaptıkları yayınların yeterli bulunması halinde *tenure* sahibi olurlar (Esen ve Esen, 2015: 53).

1.3. Günümüz Yükseköğretim Kurumlarına Bakış

Toplumsal, siyasal, ekonomik, kültürel, bilimsel kısacası her alanda yaşanan değişim, elbette nitelikli insan gücü yetiştiren yükseköğretim kurumlarına da yansımakta ve yükseköğretim kurumlarını değişen zamana ayak uydurmak üzere gerekli tedbirleri almaya zorlamaktadır. Alınan tedbirler kapsamında yaşanan yeniden yapılanma sürecinin özünde yükseköğretimde yığınlaşma, yükseköğretimin küreselleşmesi, yükseköğretimde özelleşme, özerklik, kalite ve akreditasyon, yükseköğretimin finansmanı, yönetimi gibi konular yer almaktadır. Tüm bu yapılanmanın temelinde yükseköğretimde kalite olgusuna odaklanılmıştır (Esen ve Esen, 2015). Avrupa ülkeleri bazı değişimler meydana getirmek ve yaşanan değişim dinamiklerine daha bilinçli yaklaşım sergileyebilmek adına bazı kuruluşların oluşumuna ön ayak olmuştur. Bu kapsamda Erasmus ve Socrates Programlarına başlanmış ve beraberinde üniversitelerde kalite ve güvence sistemlerinin oluşturularak yaygınlaşması ve sürekliliğinin sağlanması amacıyla Sorbon Bildirgesi, Bologna Deklarasyonu, Avrupa Üniversiteler Birliği (EUA), Prag, Berlin ve Bergen Bildirileri, Londra Çalıştayı gibi Bologna sürecini oluşturan önemli kongreler gerçekleştirilmiştir (Süngü ve Bayrakçı, 2010: 899). Bologna Bildirgesi'yle hedeflenen, yükseköğretim kurumlarının kendi içinde uyumlu, bilgiye dayalı yüksek kalite altında birbirini karşılıklı olarak tanıyan bir "Avrupa Yüksek Öğretim Alanı" (European Higher Education Area) meydana getirebilmektir (Kalaycı, 2009: 629-630). Bu hedefle başlayan Bologna sürecinde, öğrenci ve akademisyenleri kapsayan uluslararası hareketlilik ile lisans ve lisansüstü eğitimde şeffaflık ve ülkeler arasında uyumun sağlanması amaçlanmaktadır. Sürekli artan üye sayısı ve toplantı gündeminde yer alan konular Bologna sürecinin sürekli büyümekte olduğunu göstermektedir. Bu süreçte Avrupa ülkelerinde ortak standartlara sahip yükseköğretim sisteminin halen oluşturulmaya devam ettiği görülmektedir (Süngü ve Bayrakçı, 2010: 899).

Türkiye de 2009 yılına kadar bu belirtilen bildirgelerin çoğuna imza koymuştur. Bu bildirgelerin öncesinde 1997-1998 yılları arasında Yükseköğretim Kurulu (YÖK), yükseköğretimde kalite güvence sistemleri konusunda İngiliz sisteminin uyarlanmasına yönelik bir pilot proje başlatmıştır. Ancak projenin devamı getirilememiştir. Daha sonra 2002 yılında kalite güvencesi ile ilgili olarak ilk yönetmelik olan “Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Kontrol Yönetmeliği” yayımlanmış ancak 2004 yılına kadar kalite güvence sürecinin benimsenmesi konusundaki çalışmalar yetersiz kalmıştır (Kalaycı, 2009: 630). Ardından 2005 yılında bu yönetmeliği yürürlükten kaldıran “Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği” yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikle bağımsız dış değerlendirmelerle kalitenin belirlenmesinde nasıl yol izleneceği açıklığa kavuşturulmuştur. Yönetmelik ile birlikte Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) tarafından bağımsız bir teşekkül olan Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu (YÖDEK) kurulmuştur. YÖDEK yükseköğretim kurumlarının hazırladığı öz değerlendirme raporlarını incelemenin yanı sıra yükseköğretimde akademik değerlendirme kalite geliştirme yıllık raporunu ulusal düzeyde yükseköğretim stratejilerine katkı sağlamak üzere Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ve ÜAK başkanlığına sunmaktadır (Süngü ve Bayrakçı, 2010: 904). Aynı zamanda her yükseköğretim kurumunda Üniversite Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulu (ADEK) oluşturularak üniversitenin öz değerlendirme ve kalite sürecinden sorumlu bir yapı meydana getirilmiştir. Üniversiteler, akademisyenler aracılığıyla eğitim-öğretim, temel bilimsel araştırmalar ve toplum hizmetlerinin değerlendirmelerinin yapılmasını sağlamaktadır. Üniversitelerin kalite göstergelerinden biri de akademisyenlerin performans değerlendirme sonuçlarıdır. Etkili performans değerlendirme sisteminin sonucu hem üniversitenin kalitesinde olumlu katkılara hem de öğretim elemanlarının gelişmesine ve iş memnuniyetinde artışa imkan sağlayacaktır (Kalaycı, 2009: 631).

2015 yılının Temmuz ayında “Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği” yayınlanarak, 2005 tarihli “Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği” yürürlükten kaldırılmıştır. Bu yeni yönetmelikle yükseköğretimde yapısal değişikliği gerçekleştirmek amacıyla Yükseköğretim Kalite Kurulu kurulmuştur. Özellikle gelişmiş ve hızlı gelişmekte olan ülkelerin

yükseköğretim sistemlerinde sürekli iyileştirme yaklaşımıyla iyileşmeye açık alanların belirlenerek çıktığı süreçleri odaklı değerlendirme yapılması için bağımsız kuruluşların oluşturulduğu görülmektedir. Bu bağlamda YÖK, Yükseköğretim Kurulu Stratejik Planı, kurumsal bilgiler, yasal uygulamalar, sektörel bilgiler gibi (YÖDEK, 2007: 38) girdiyle ilgili koyduğu kuralları denetleyebilmektedir. Ancak nasıl sonuç verdiğinin değerlendirilmesine ve çıktığı kontrolünün kendinden bağımsız bir kurulun rehberliğinde yapılmasına ihtiyaç duyduğunu açıklamış ve Yükseköğretim Kalite Kurulu'nun kurulmasını sağlamıştır (http://www.yok.gov.tr/documents/10279/20633177/kalite_kurulu_kurulus_asamasi_bilgilendirme_notu.pdf /erişim: 09.03.2016).

Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği ile her beş yılda bir zorunlu olarak yükseköğretim kurumlarının eğitim-öğretim, araştırma ve idari süreçlerinin kapsandığı kurumsal dış değerlendirme yapılması amaçlanmaktadır. Böylelikle, yükseköğretim kurumlarının misyon farklılıklarının göz önüne alınarak bir öz değerlendirme sistemiği esasına dayalı olarak gerçekleştirilecek dış değerlendirme ile kurumların hedeflerine odaklanmasının sağlanması düşünülmektedir (http://yok.gov.tr/documents/10279/16595796/yuksekogretim_kalite_guvencesi_yonetmeli_basin_uyurusu.pdf/ee84ed27-6c02-4801-bb47-ef389522ee4d /erişim: 09.03.2016).

Yükseköğretim kurumlarının tarihsel sürecine akademisyenlerin görev tanımları açısından baktığımızda, öğretim ağırlıklı akademisyenlik ve araştırma ağırlıklı akademisyenlik olmak üzere iki odak arasında zaman içinde ağırlıkların artıp azaldığı görülmektedir (Odabaşı, 2010: 129). II. Dünya Savaşı ve Soğuk Savaş sonrasında yaşanan ekonomik ve sosyal değişimlerin, yükseköğretimdeki odak kaymasının temelini oluşturduğu öne sürülmektedir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra sanayileşmede görülen hızlı ilerleme, bu gelişmelere yetişmek için gerekli olan bilginin önemini ön plana çıkarmıştır. Yükseköğretimin zenginlikle ilişkilendirilmeye başlanıp bilginin değerinin anlaşılması, üniversitelerdeki araştırmaların desteklenmesi için devlet ve özel kesimin yatırımlarını arttırmıştır. Toplumun değişen algısı ve üniversitelere yapılan maddi destek, akademisyenlerin başarı ölçütünün öğretimden araştırmaya kayma sürecini başlatmıştır (Norbis, 2003: 3). II. Dünya Savaşı öncesinde öğretim ve araştırma akademisyenlerin görevlerinde ayrılmaz bir bütün olarak kabul edilirken savaş sonrası,

araştırma üniversitelerin en önemli gelir kaynağını oluşturmuş ve araştırmaya daha fazla ağırlık verilmiştir (Esen ve Esen, 2015:53).

Sonrasında yaşanan Soğuk Savaş akabinde gelişen yüksek yaşam standartları ve artan eğitilmiş nüfus yeni bir akımın başlamasına sebep olmuştur. Herkesin belli bir meslek sahibi olmak istemesi yükseköğretim gereksinimini arttırmış ve yükseköğretime yoğun talep meydana getirmiştir. Böylelikle üniversitelerin gelir kaynağının büyük bir kısmını öğrenciler oluşturmuş ve artık yeni eğilim öğretim odaklı akademisyenliğe ve yükseköğretime dönmeye başlamıştır. Yükseköğretim tarihi ile ilgili elbette sadece bu iki savaş ve sonrası dönemde oluşan toplumsal değişimlerden ibaret olduğunu söylemek doğru olmaz. Fakat başlıca dönüşümlerin bu olayların kapsamında gerçekleştiğini ve değişimin halen devam ettiğini belirtmek yerinde olacaktır (Odabaşı, 2010: 129).

Türkiye’de yeni kurulmakta olan üniversiteler ile birlikte köklü devlet üniversiteleri ve vakıf üniversitelerinde yetişmiş öğretim üyelerine duyulan ihtiyaç ile ciddi bir çalışan hareketliliği gündeme gelmiştir. Bu hareketlilik, köklü devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine doğru, yeni kurulan üniversitelerden büyük kentlerdeki devlet üniversitelerine ve çok olmamakla birlikte vakıf üniversitelerine doğru meydana gelmektedir. Bu sebeple üniversiteler açısından örgütsel bağlılığın önemi de gittikçe artmaktadır. Az sayıdaki nitelikli, yetişmiş akademisyenlerin buldukları üniversitelerden ayrılmalarını önlemek ve örgütsel bağlılıklarının sağlanması ve artırılması için yükseköğretim kurumları açısından bir sorun haline gelmektedir (Aydemir ve Erşan, 2011: 56-57).

Yükseköğretim kurumlarının kalitesini artırma çabaları öğretim elemanlarının örgütlerinde ve kariyerlerini sürdürürken yaşadıkları sorunların azalmasında etkili olması beklenmektedir. Mesleklerini icra ettikleri yükseköğretim kurumlarına akademisyenlerin yaşadıkları sorunlar açısından bakacak olursak, pek çok sıkıntıyla karşı karşıya olduklarını söylemek mümkündür. Özellikle kurum dışından olanlarda yükseköğretimin bilgi işçisi olan akademisyenlerin stresten uzak bir meslek icra ettikleri gibi bir algı olduğu görülmektedir. Akademik çevrenin dışından bakıldığında, akademisyenlerin özel sektör çalışanlarına göre daha düşük ücret almalarına rağmen memur olmaları (akademisyenlerin büyük çoğunluğu sözleşmeli olsalar da bu çevrenin dışındakiler tarafından farklı algılanmaktadır), hafif iş yükü, uluslararası konferans ve/veya ders amaçlı gezileri için aldıkları ödenekler ve araştırmalarını sürdürebilme

özgürlükleri dikkat çekmekte ve çok rahat bir iş yaşamları olduğu düşünülmektedir. Ancak yine de pek çok avantajlarına rağmen yükseköğretim kurumları son yıllarda stres fabrikası (stress factories) olarak anılmaya başlanmıştır. ABD, İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda'da gerçekleştirilen araştırmalara göre akademisyenlerde stres meydana getiren faktörler arasında aşırı iş yükü, zaman kısıtlamaları, yükselme fırsatlarının olmayışı, yetersiz ücret, değişen iş rolü, yönetime katılma fırsatının azlığı, yönetimin yetersizliği, yetersiz finansal kaynaklar, öğrencilerle olan ilişkiler, kişisel beklentilerin yüksek oluşu, iş güvencesizliği, performans geri bildirimlerinin düzenli yapılmayışı bulunmaktadır (Barkhuizen ve Rothmann, 2008: 321).

Yükseköğretim kurumlarının başarı performans göstergesinde direkt rol oynayan akademisyenlerin yaşadıkları ekonomik ve mesleki sorunlar motivasyonlarının düşmesine ve dolayısıyla iş performanslarının azalmasına yol açmaktadır. Başarılı akademisyenlerin örgütlerinden ayrılmalarına ve tükenmişliğe neden olan yükseköğretim kurumlarının örgütsel ve yönetsel sorunları, üniversitede çalışmanın bazı alanlarda çekiciliğini yitirmesi, özel sektörün farklı ve cazip seçenekler sunmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra yükseköğretim kurumlarının kalitesini de akademisyenlerin işyerinde mutlu olma durumu ve yaptıkları işin kalitesi etkilemektedir. Kalabalık sınıf mevcudu, aşırı ders yükü akademisyenlerin sadece öğretim faaliyetlerini yerine getirmelerine ve dolayısıyla yükseköğretim kurumlarının araştırma fonksiyonunun aksamasına sebep olmaktadır (Tuzgöl Dost ve Cenkseven, 2007: 204-205).

Türkiye'de 2006 yılından sonra kurulmuş olan üniversitelerde görev yapan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonuçlarında öğretim elemanlarının en fazla katılım gösterdikleri sorunun ekonomik problemler olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra akademisyenlerin karşılaştıkları diğer sorunlar; iş ortamındaki kişiler arası olumsuz ilişkiler, kadro atamalarında yapılan adil olamayan uygulamalar, yurt dışında akademik araştırma imkanlarının sınırlı oluşu, araştırma ve proje desteklerinin yetersizliği, araç-gereç ve fiziksel koşulların yetersiz olması, personel alımı, ataması ve terfide yaşanan sorunlar, bilimsel sorunlar, kültürle, adaletle ve nesnellikle ilgili sorunlar olarak tanımlanmıştır. İlk etapta bu sorunların üniversitelerin yeni kurulmuş olmasından kaynaklandığı düşünülse de Türkiye genelinde yapılan Tuzgöl Dost ve Cenkseven'in (2007) araştırmasındaki bulgular ile

paralellik gösterdiği görülmüştür. Ancak yeni kurulan üniversitelerde bu sorunların hissedilme düzeyinin daha fazla arttığı söylenebilir (Doğan, 2013: 111-112).

Ülkemizde görev yapan akademisyenler 2004 yılından beri Erasmus programı ile Avrupa Birliği üyesi ülkelere misafir akademisyen olarak gitme ve buradaki üniversitelerin eğitim sistemlerini görme fırsatını bulabilmektedir. Bu fırsat akademisyenlere ülkemizdeki durum ile Avrupa ülkelerindeki koşulların kıyaslamasını yapabilme şansını da vermektedir. Bu programa katılan akademisyenlerin izlenimlerini araştırmak üzere Topçu (2011) tarafından bir çalışmada gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, eğitim sistemi açısından bakıldığında ülkemizde içerik, disiplin ve nitelik bakımından daha iyi bir seviyede olduğumuz görülmektedir. Fakat, genel olarak Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki akademisyenlerin ders yükünün daha az olduğu, ekonomik bakımdan daha rahat oldukları ve teknik olarak daha iyi koşullara sahip oldukları, öğrenci sayısının daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle İngiltere, Almanya, Fransa gibi gelişmiş Avrupa ülkelerinde eğitim sistemlerinin çok daha oturmuş olduğu, belirli bir düzen olduğu ve kaosa yer olmadığı araştırma tarafından desteklenmiştir. Böyle bir düzen ve ekonomik rahatlığın olduğu durumda akademisyenlerin karşılaştıkları diğer sorunların da ülkemiz açısından değerlendirildiğinde çok daha az olacağı düşünülmektedir.

Akademisyenlerin hem öğretim hem de bilimsel araştırma yapma görevleri birbirini beslemekle birlikte rol çatışmasına da neden olabilmektedir. Ayrıca akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlar sadece mesleklerindeki bu özel durumdan ibaret değildir. Yaşadıkları öğretim-araştırma rolü çatışması, görev tanımlarının belirli olmaması, adaletsiz ders yükü ve paylaşımı, yetersiz çalışma koşulları, düşük gelir, kadro ile ilgili sorunlar, araştırma desteğinin azlığı, meslektaşlarıyla ilişkileri ve rekabet ortamı gibi sorunlar akademisyenlerin iş memnuniyetinin azalmasına yol açmaktadır (Topçu vd., 2012: 16). Dolayısıyla akademisyenlerin işten ve meslekten ayrılma eğilimlerinin bu koşullardan etkilenmesi kaçınılmaz olmaktadır.

ABD'de akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarda akademisyenlerin genel psikolojik durumlarının göreceli olarak iyi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin üçte ikisinde psikolojilerine etki eden iş deneyimlerinde yaşadıkları stres kaynaklı anksiyete, depresyon, tükenmişlik, öfke, alınganlık ve umutsuzluk olduğu bildirilmiştir. Açıkça görülmektedir ki, yükseköğretim kurumları

mesleki gerginlik sebebiyle artan stres faktörlerinden örgütsel performans, çalışan sağlığı ve bir neslin geleceği için öğretim elemanlarını koruyacak tedbirler alması gerekmektedir (Barkhuizen ve Rothmann, 2008: 322-323).

Son yıllarda özellikle 1980 sonrasında uygulamaya konan eğitim politikaları ile üniversite eğitime ilişkin politikalar üniversiteleri toplumsal adalet ve eşitlik, toplumsal hareketlilik gibi eğitimin temel özelliklerinin ikinci plana atılarak daha çok piyasanın talepleri doğrultusunda bireyler yetiştiren kurumlara dönüştürmüştür. Bu haliyle Coşkun'a (2008) göre, Türk eğitim sistemi topluma dönük hizmetlerden kapitalizmin yeniden üretimine doğru evrilmektedir. Bununla birlikte devlet tarafından parasal destek verilen yükseköğretim günden güne kamu hizmetinden çıkarak kendi kaynağını yaratma arayışına girmek durumunda kalmaktadır. Üniversitelerin eğitim ve araştırma faaliyetlerinin piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi üniversitede üretim ilişkileri ile emek süreçlerini de değişime uğratmakta ve üniversitelerin sermayenin denetimi altına girmesine yol açmaktadır (Taşdemir-Avşar, 2015: 136). Coşkun'un (2008: 201) ifadesiyle "Tüm bunlar kaçınılmaz olarak akademisyenlik kimliğinde değişimlere/aşınmalara ve dolayısıyla da akademisyenin yaptığı iş üzerindeki kontrolünün kaybolmasına, kısacası, yaptığı işe, ürettiği ürüne ve giderek çevresine yabancılaşmasına yol açacaktır. Bu nedenle akademisyenler, mesleki kimliklerini yeniden tanımlama durumunda kalacaklardır."

Üniversitede akademisyenlerin çalışma şekilleri de yukarıda anlatılan sebeplerle paralel olarak değişime uğramıştır. İş güvencesizliği gittikçe yaygınlaşan akademi dünyasında aynı üniversitede sözleşmeye dayalı, yarı zamanlı çalışan akademisyenler ile kadrolu akademisyenlerin bir arada istihdam edildiği örnekler artmaktadır. Türkiye'de bir kamu üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin katıldığı çalışmada akademisyenlerin iş güvencesizliği ile üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığına yönelik algı arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuş, iş güvencesizliği arttıkça üniversitenin koruyucu olmadığına yönelik algının da arttığı ve çalışma yaşam kalitesinin azaldığı görülmüştür. Ancak akademik unvan, ücret, üniversitede çalışma yılı arttıkça çalışma yaşam kalitesinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Taşdemir-Avşar, 2015: 161).

Değişen siyasal, kültürel çevre ve sosyal, ekonomik koşullar; yükseköğretim kurumlarında yaşanan dönüşüm ve farklılaşan kalite algısı; akademisyenlerin topluma

hizmet eden başta araştırma ve öğretim fonksiyonlarını kapsayan görevleri hem bu meslek mensuplarının yerini çok ayrı bir konuma taşıırken hem de karşılaştıkları sorunların da çeşitlenmesine yol açmaktadır. Başta ücret, terfi olanakları, araştırma desteği, çalışma koşulları olmak üzere akademisyenlerin yaşadıkları problemler iş ve yaşam memnuniyeti üzerinde ve dolaylı olarak toplumda etkili olmaktadır. Bu araştırma ile akademisyenlerin örgütsel ve kariyer bağlılıkları incelenerek işten ayrılma eğilimleri ile arasındaki ilişki saptanmaya çalışılacak; akademisyenlerin çalışma hayatına bağlılık yönünden bir bakış imkanı sunulması amacı güdülecektir.

2. AKADEMİSYENLİK VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA BAĞLILIK TÜRLERİ

Toplumun pek çok kesimine doğrudan veya dolaylı etkileri olan akademisyenlerin örgütlerine ve kariyerlerine bağlılığının incelenmesi işlerini ne derece sevdiklerini ve kariyerlerini sürdürme niyetlerini anlamaya yardımcı olacaktır. Özellikle öğretim işlevi ile toplumun geleceğinin şekillenmesindeki katkılarının ne derece önemli olduğu yadsınamayan akademisyenlerin bu bakımdan ülkelerin geleceklerini etkilerken işyerinde olumlu şartlarda, işlerine karşı olumlu duygularla ve örgütlerine ve kariyerlerine bağlı olarak çalışmalarının önemi de azımsanamaz.

Çalışanların örgütsel ve kariyer bağlılıkları ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, satış danışmanları, hemşireler, ar-ge çalışanları, doktorlar, öğretmenler gibi pek çok farklı meslekten çalışanların (Allen ve Meyer, 1990; Chang vd. 2007; Meyer vd., 1993; McInerney vd., 2015; Schwepker, 1999; Chang ve Choi, 2007; Aydın, 2010; Çetin vd. 2012) incelendiği; işyerinde bağlılık türleri üzerine yoğunlukla araştırılan öğretmenler ve hemşirelere nazaran akademisyenleri konu alan araştırmaların daha az olduğu görülmüştür.

Yüksek tahsilli çalışanlar açısından bakıldığında, örgütsel ve mesleki hedefler arasında çatışma olduğu takdirde, bilişsel uyum teorisine göre kariyer bağlılığının yüksek olduğu durumda örgütsel bağlılığın düşük olması beklenmektedir. Diğer taraftan, hedefler arasında uyum bulunuyorsa iki bağlılık türü arasında pozitif yönde ilişki olacak, her ikisinin de ya düşük ya da yüksek çıkması beklenecektir (Chang ve

Choi, 2007: 304). Akademisyenlik mesleğinin en az lisansüstü mezuniyeti gerektirmesi; yüksek tahsilin şart olduğu bu meslek dalında çalışanların bilişsel uyum teorisine uygun davranışlar sergilemeleri beklentisini arttırmaktadır.

Reed (1996), bilgi işçiliğine yönelik *piyasa modelini* (market model) geliştirdiği çalışmasında bilgi işçilerinin belli bir örgüte bağlı olmadıklarını, esneklik ve özerkliğin bu grup için öncelikli olduğunu öne sürmüştür. Piyasa modeli, bilgi işçisinin kariyer bağlılığının örgütsel bağlılıktan daha yüksek olacağını öngörmektedir. Çünkü bilgi işçileri, mesleki uzmanlıklarının vermiş olduğu ekonomik avantaj ve işgücü piyasasında rahat uyum sağlama yetenekleri sayesinde kariyerlerine örgütlerinden daha fazla bağlı olacaklardır.

Pazar modeline alternatif olarak geliştirilen dualistik model büyük kurumlarda çalışan bilgi işçilerinin bağlılıkları üzerine odaklanmış ve bilgi işçilerinin mesleki teorik bilgileri ile çalıştıkları örgütlerin kavramsal ve kurumsal bilgilerini bütünleştirmeleri gerektiği üzerinde durmuştur. Bu bağlamda dualistik modelde bilgi işçilerinin mesleki ve örgütsel bağlılıklarının aynı düzeyde olacağı öngörülmüştür (May vd., 2002:779-781).

Aşağıda daha önce yapılmış çalışmalar ışığında akademisyenlerin kariyer ve örgütsel bağlılıkları ve bağlılık boyutları incelenmeye çalışılacaktır.

2.1. Akademisyenlikte Kariyer Bağlılığı

Akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarına dair araştırmalara yazında daha sık rastlanmaktayken kariyer bağlılıklarının incelendiği çalışmalara pek fazla yer verilmediği görülmektedir.

Akademik kariyer, bireyin akademik yaşamıyla ilgili kararların, yaptığı işlerin, üstlendiği sorumlulukların ve bunlara bağlı olarak ürettiklerinin toplamı olarak tanımlanabilir (Gülcan, 2011: 10).

Akademisyenlerin kariyerlerine ve örgütlerine bağlılıklarının sorgulandığı bir araştırmada, akademisyenlerin kariyerleri kadar örgütlerine de bağlı oldukları; örgütlerini ancak kendilerine daha iyi mesleki koşullar sağlandığı takdirde değiştirme

girişiminde bulunabilecekleri sonucu elde edilmiştir (Timurcanday-Özmen vd, 2005:3). Akademisyenlerin mesleklerini üniversite dışında araştırma kuruluşlarında icra etme imkanları bulunmaktadır fakat araştırma kuruluşlarında yürütecekleri görevler öğretim faaliyetlerini değil sadece araştırma yapma yönlerini kapsamaktadır, bu bakımdan bu kurumlarda kariyerlerine devam etseler de akademisyenliği tüm yönleriyle yürüttüklerini söylemek yanlış olur.

Akademisyenler yaptıkları işi bir yaşam biçimi olarak benimsedikleri için çoğunlukla mesleklerini sürdürmelerinin altında yatan başlıca neden maddi kaygılar olmamaktadır. Ayrıca bilgi işçisi olmaları, akademisyenlikten vazgeçmeleri halinde örgütleri dışında alternatif iş imkânı vermektedir. Daha önce yapılan çalışmalarda akademisyenlerin kariyerlerine duygusal bağlılıklarının çok yüksek olduğu tespit edilmiştir (Timurcanday-Özmen vd., 2005).

Duygusal kariyer bağlılığı mesleki hedefler, değerler ve tutumlar ile özdeşleşme sonucunda meydana gelmektedir. Akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada eğitim düzeyinin kariyere duygusal bağlılığın oluşmasında önemli rol oynadığı görülmüştür. Aynı zamanda bu araştırmada akademisyenlerin kariyerlerinin başlarında yaşadıkları iş deneyimleri duygusal kariyer bağlılığının oluşmasında önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular göstermektedir ki, kariyer bağlılığı örgütte başlamadan önce bile gelişebilmektedir. Kariyere duygusal bağlılık bileşeni örgütteki çalışma durumundan daha çok kişisel özelliklerden etkilenmektedir diyebiliriz (Goswami vd., 2007: 21).

Akademisyenlerin kariyer bağlılığı ile akademik unvanlar arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Buna göre kariyere olan duygusal bağlılık profesörlerde en yüksek, doçent ve yardımcı doçentlerde ise hemen hemen aynı düzeydedir. Bu sonuçlar akademik yükselme ile birlikte kariyere olan duygusal bağlılığın artmakta olduğunu göstermektedir (Timurcanday-Özmen vd., 2005: 11).

Akademisyenlerin kariyer bağlılıkları ile birlikte örgütsel bağlılıklarının incelendiği bir araştırmada ise kariyer bağlılığı ve örgüte duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin bağlılık hissetmeyenlere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Chang, 1999: 1270). Kariyerine ve örgütüne duygusal bağlılık duyan akademisyenler, çalıştıkları üniversitelerden ayrılmayı bağlılık duymayanlara göre daha

az arzu etmektedir. May ve arkadaşlarının (2002) yapmış oldukları araştırma da bunu destekler niteliktedir. Araştırmada belli ölçüde örgütlerine bağlı olan bilgi işçilerinin aynı zamanda kariyerlerinde de bağlı oldukları ve örgütsel bağlılık ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönde ancak zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (May vd., 2002:794-95). Türkiye’de akademisyenler üzerinde yapılan Timurcanday-Özmen vd.’nin (2005) araştırmalarında kariyere duygusal bağlılık ile örgüte duygusal bağlılık; kariyere normatif bağlılık ile örgüte normatif bağlılık ve kariyere devam bağlılığı ile örgüte devam bağlılığı arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur (Timurcanday-Özmen vd., 2005: 10).

Goswami ve arkadaşlarının (2007) yapmış oldukları araştırmada akademisyenlerin kariyere devam bağlılıkları da yüksek çıkmıştır. Bunun altında akademisyenlerin kariyerleri için feda ettikleri zaman ve emeğin boşa gitmesi korkusunun yattığı düşünülmektedir. Normatif bağlılık, kişinin kariyerinde devam etmeyi bir yükümlülük olarak görmesi, içinde bulunduğu kültürden veya iş etiğinden kaynaklanıyor olabilir. Yapılan bir araştırmada akademisyenlerin normatif kariyer bağlılıkları da yüksek çıkmıştır (Goswami vd., 2007: 21).

2.2. Akademisyenlikte Örgütsel Bağlılık

Akademisyenler yüksek tahsilli ve donanımlı bir birey olmalarından ötürü farklı iş imkanlarına sahip olma durumları söz konusudur. Akademisyenlerin görev yaptıkları anabilim dallarından bazıları aynı zamanda bir şirkette danışmanlık yapabilmelerine olanak tanımaktadır. Bu durumları göz önüne alındığında, akademisyenlerin çalıştıkları üniversiteye duygusal ve normatif bağlılıklarının daha fazla olması beklenmektedir. Alternatif iş fırsatlarının olmaması ve maliyet yüküne dayalı olan devam bağlılığının akademisyenler açısından diğer bağlılık türlerine oranla daha az olması beklenen bir sonuçtur.

Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine yapılan bir araştırmada, örgütsel bağlılık ile mesleki derece arasında pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmektedir. Bu bulgulara göre yardımcı doçent unvanına sahip akademisyenlerin profesörlere göre örgütsel bağlılıkları çok daha düşüktür (Sharma ve Sinha, 2015: 82). Ancak farklı bir

araştırmada örgütsel bağlılık ile unvanlar arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu araştırmaya göre, yardımcı doçentlerde örgütsel bağlılık en fazla olup, doçentlerde daha az, profesörlerde ise en azdır (Timurcanday-Özmen vd., 2005: 11). Yardımcı doçentlerin üniversitelerinden kadro beklentisi içinde olması, örgütsel bağlılıklarının daha güçlü olmasına neden olmuş olabilir. Örgütsel bağlılığının boyutları açısından incelendiğinde, kariyerinde yükselen akademisyenlerin üniversitelerine duygusal ve normatif bağlılıklarının azaldığı görülmektedir. Bu durum akademisyenlerin daha yüksek unvan aldıkça işten ayrılma eğiliminin de arttırdığı sonucunu meydana getirmektedir (Çöl ve Gül, 2005: 304).

Akademisyenlerin işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık ve yönetim desteği arasında bir ilişki bulunmaktadır. Akademisyenlere verilen yönetim desteği ile kastedilen; yükseköğretim kurumları tarafından karşılanan eğitim araçları, araştırma desteği, disiplinler arası uzlaşma gibi desteklerdir. Buna göre, bir öğretim elemanı bağlı olduğu yükseköğretim kurumundan yeterli desteği gördüğü takdirde örgütte kalma eğiliminde olacaktır ve örgütüne gerçek bir bağlılık gösterecektir (Conklin ve Desselle, 2007: 4). Bilgi işçilerinin bilgi yoğun ve rutin olmayan işlerde çalıştıkları için geleneksel organizasyon yapılarında çalışmaları, bağlılık seviyelerinde azalmaya neden olabilmektedir. Çalışanların aktif olarak yönetime katılabilmeleri, inisiyatif alabilecekleri bir iş ortamının yaratılması bağlılıklarının artmasına ve daha verimli çalışmalarına olanak vermektedir. Komuta ve kontrole dayanan bir yönetim anlayışında verimli sonuçların alınamayacağı düşünölmektedir. Akademisyenlerin karşılıklı güven esasına dayalı bir yönetim anlayışıyla, idare edilmeye değil, motive edilmeye ve cesaretlendirilip desteklenmeye ihtiyaç duydukları belirtilmektedir (Zaim, 2000: 604). Yükseköğretimin uyguladığı yönetim politikaları akademisyenlerin üniversitede kendilerini ailenin bir ferdi gibi hissetmelerini ve üniversite amaçlarını benimsemelerini sağlayarak duygusal bağlılık hissetmelerinde önemli rol oynamaktadır. Birlikte çalıştıkları yöneticinin desteği, yöneticinin adil olması, iyi bir çalışma grubunun olması ve diğer meslektaşlar ve yöneticilerle ilişkilerinin iyi olması duygusal örgütsel bağlılığı etkileyen diğer faktörlerdir (Zeynel ve Çarıkcı, 2015: 241). Örgütsel bağlılığın en önemli göstergelerinden biri örgüte duyulan güven olmaktadır. Meyer ve Allen (1997) da yapmış oldukları çalışmada örgütsel desteğin akademisyenlerin duygusal bağlılıkları

üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir (Barkhuizen ve Rothmann, 2008: 323).

Normatif bağlılık ahlaki ve etik sorumluluk ve örgütte kalmaya devam etmeyi bir yükümlülük olarak görmekle ilgili bir bağlılık türüdür. Akademisyenlerin normatif bağlılıkları yapılan bir araştırmada yüksek çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin örgütlerinden ayrılmayı doğru bulmadıkları, eğer örgütlerinden ayrılırlarsa suçluluk hissedecekleri ve örgütlerine karşı sorumluluk duydukları, daha iyi bir iş fırsatıyla karşılaşılsalar dahi çalışmakta oldukları üniversiteye duydukları sorumluluk sebebiyle ayrılmayacakları görülmektedir. Akademisyenlerin normatif bağlılıklarının oluşmasında yönetim politikaları, işyerinde yönetici ve meslektaşlarla olan ilişkiler ve öğrencilerle ilişkiler etkili olan faktörler olarak sayılabilir (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: 241).

Akademisyenlerin görev süresi ile devamlılık bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır (Çöl ve Gül, 2005: 301). Bu durum alternatiflerin azlığından ziyade yapılan yatırımlarla ilişkili olabilir.

Ücret düzeyi ile akademisyenlerin örgüte devamlılık bağlılığı boyutu arasında da negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Akademisyenlerin ücret düzeyi arttıkça örgütlerinde kalmaya kendilerini mecbur hissetmemekte, ancak kendilerine bu geliri sağlayan kurumlarına duygusal bağlılık duymaktadırlar. Bu sonuçlardan hareketle akademik kariyerinde yükselen akademisyenlerin kurumda tutulabilmesi için ücret düzeylerinde gerekli artışın yapılması arz etmektedir. Bu bağlamda, çalışanların örgütlerine duygusal olarak bağlı olmaları diğer bağlılık türlerinden daha çok tercih edilmeli ve bunun gerçekleştirilmesi için gerekli tedbirlerin alınması önemlidir (Çöl ve Gül, 2005: 302).

Örgütlerine yüksek bağlılık gösteren çalışanlar daha fazla üretken olma ve daha fazla sorumluluk alabilme eğilimi göstermektedir. Bazı araştırma bulgularında akademisyenlerin, stres ve yaşadıkları zorluklara rağmen örgütlerine bağlı oldukları görülmektedir. Örgütlerine bağlı çalışanların olumlu tutumları sebebiyle mesleki stres faktörlerinden daha az etkilendikleri ve algıladıkları stres seviyesinin daha düşük olduğu düşünülmektedir (Barkhuizen ve Rothmann, 2008: 324). Bu yüzden

akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının arttırılması, yaşadıkları stres düzeyi algılarının düşmesi ve daha verimli çalışmalarıyla sonuçlanacaktır.

2.3. Akademisyenlikte Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi

İlgili yazında akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının nispeten fazla incelenmesine rağmen bağlılık ile birlikte örgütten veya meslekten ayrılma eğilimlerinin araştırmalarda çok az yer bulduğu görülmektedir. Türkiye’de akademisyenlerin ayrılma davranışı ile ilgili işten ayrılma eğiliminin ampirik olarak incelendiği Kaya’nın (2008) çalışması ve işyerinde yalnızlığın işten ayrılmaya etkisini araştıran Demirbaş ve Haşit’in (2016) çalışmaları haricinde başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bu çalışmanın akademisyenlerin ayrılma niyetleri ve bağlılıklarının incelenmesi ile yazına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

Kaya (2008), akademisyenlerin örgütsel bağlılığının işten ayrılma davranışına etkisini çalışma biçimi ara değişkeni ile incelemiştir. Elde ettiği sonuçlara göre duygusal ve devam bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri çalışma biçimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekteyken normatif bağlılık boyutunda bir farklılık bulunamamıştır.

Türkiye’deki akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine yapılan başka bir araştırmada, akademisyenlerde bağlılığın oluşmasını sağlayan olumlu etkenler ile akademisyenleri kurumdan uzaklaştırıcı etkenlerin neler olduğunun tespitine çalışılmıştır. Buna göre, örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olan faktörlerden bazıları ekonomik kazanç-iş garantisi, öğrenci faktörü, çalışma ortamı-esneklik, iletişim, akademik gelişim imkanı, mesleki doyum, özerk bir yapının olması olarak belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular ışığında örgütten uzaklaşmaya sebep olan faktörlerin başlıcaları ise, üniversite yönetiminin örgüte gereken önemi göstermemesi, adil bir yönetim anlayışına sahip olmaması, keyfe yönelik tutum ve davranışlar sergilemesi, ders yükünün çok fazla olması ve ders ücretlerinin düşüklüğü, öğrenci kalitesi ve gelişim imkanının olmaması olarak sıralanmaktadır (Güner, 2015: 68-70).

3. BÖLÜM

AKADEMİSYENLERİN KARIYER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE İŞTEN/MESLEKTEN AYRILMA EĞİLİMLERİNE İLİŞKİN BİR UYGULAMA

1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki üniversitelerde eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerini yürütme görevi üstlenmiş olan akademik personelin işlerine ve çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarının işten ve meslekten ayrılmaya olan etkisini incelemektir. Bu doğrultuda, belirlenmiş olan ve aşağıda Tablo 1.'de de özetlenmiş olan bazı demografik değişkenlerin akademisyenlik mesleğinde bağlılık tutumunu nasıl etkilediği üzerinde de durulacaktır.

2. Yöntem

2.1. Örneklem

Çalışmanın örneklemini basit rastgele örneklem yöntemiyle belirlenen yaşları 25 ila 75 arasında değişen, % 46,6'sı kadın, % 53,1'i erkek toplamda 522 akademisyen oluşturmaktadır (2 kişi cinsiyet sorusuna cevap vermemiştir). Çalışanların önemli bir çoğunluğu doktora mezunu olup (% 73,6) diğerleri yüksek lisans (22,1) ve lisans (4,3) mezunudur. Örneklem genel olarak demografik yapısını gösteren Tablo.1'de detaylı bir şekilde özetlenmiştir.

2.2. İşlem

Akademisyenler üzerinde yapılan bu uygulama için, aşağıda ölçek bilgileri verilmiş olan ölçeklerin kullanıldığı anket formu geliştirilmiştir. Anketler, www.surveymonkey.com internet sitesi aracılığıyla rastgele örneklem yöntemiyle

Türkiye’de kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin e-posta adreslerine gönderilmiştir. Katılımcılardan elde edilen cevaplar, anket erişim sayfası aracılığıyla Excel formatında alınmış, daha sonra IBM SPSS Statistics Version 20.0’a aktarılarak analiz edilmiştir.

2.3. Kullanılan Ölçekler

Bu uygulamada dört ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerden ilki çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri bağ ve bu bağın kuvvetini değerlendirmek için kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği’dir. İkinci ölçek çalışanların kariyerlerine, mesleklerine karşı hissettikleri bağ ve bağın gücünü değerlendirmeye çalışan Kariyer Bağlılığı Ölçeği’dir. Üçüncüsü, çalışanın kurumundan memnun olmaması nedeniyle ayrılma isteğini ölçen Örgütten Ayrılma Eğilimi Ölçeği ve son olarak çalışanın bulunduğu kariyerden memnun olmaması sebebiyle ayrılma isteğini ölçen Meslekten Ayrılma Eğilimi Ölçeği’dir. Belirtilen bu ölçeklere ait detaylı bilgi aşağıda verilmektedir.

2.3.1. Kariyer Bağlılığı Ölçeği

Çalışanların sürdürdükleri kariyerlerinde devam kararını aldırان kariyer bağlılığı, çalışanların kariyerlerini sürdürme arzusunun içeren bir tutumdur. Kariyer bağlılığının Meyer, Allen ve Smith’e (1993) göre, üç boyutu bulunmaktadır. Meyer ve Allen’in (1991) örgütsel bağlılık ölçeğinden esinlenerek geliştirdikleri kariyer bağlılığının alt boyutları duygusal, devam ve normatif bağlılıktan oluşmaktadır. Duygusal bağlılık kariyere devam etmeyi istemeyi, kariyerle özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Devam bağlılığı ile kariyere devam etmenin ihtiyaçtan meydana geldiği anlatılmaktadır. Normatif bağlılık ise çalışanın kariyere devam etmeyi bir yükümlülük olarak görmesinden kaynaklanmaktadır. Ölçekte yer alan bir duygusal bağlılık ifadesi şu şekildedir: “Akademisyen olduğum için gurur duyuyorum”. Devam bağlılığına ait örnek bir ifade ise “Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar” olarak verilebilir. Normatif bağlılığa ait olan bir ifadede Tak ve Çiftçioğlu’nun (2009) güvenilirlik düzeyinin olumsuz etkilenmemesi için “Beni akademisyenlik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok” ifadesi yerine önerilen “İstersem

akademisyenliği bırakabilirim, beni zorlayan bir neden yok” ifadesine yer verilmiştir. Kariyer bağlılığı ölçeğine ilişkin cevap seçenekleri “1- Kesinlikle katılmıyorum” dan “7-Tamamen katılıyorum” seçeneğine kadar değişen 7’li Likert Ölçeği kullanılarak oluşturulmuştur. Ölçeğin her üç boyutunun güvenilirlik düzeylerine ilişkin Cronbach alpha değerleri şu şekildedir: Normatif kariyer bağlılığı= 0,80, Devamlılık kariyer bağlılığı= 0,85, Duygusal kariyer bağlılığı= 0,69.

2.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Çalışanların istihdam edildikleri örgütte kalma kararlarını ve arzularını açıklayan örgütsel bağlılık, duygusal bir tutumdur. Meyer ve Allen’a (1991) göre, çalışanın örgüte bağlılığı istek, mecburiyet ve ihtiyacı içeren üç bileşenden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığı ölçmek üzere, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığından oluşan bileşenleri kapsayan Meyer ve Allen’ın (1997) örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Duygusal bağlılık ile örgüte duygusal olarak sadık olmak, tutkuyla örgütle özdeşleşebilmek ifade edilmektedir. Normatif bağlılık ile çalışanın örgütte kalmak için etik olarak bir yükümlülük hissetmesi anlatılmaktadır. Devam bağlılığı ise örgütten ayrılma halinde bunun maliyetli olacağı ve örgütte kalmanın bir ihtiyaç olmasını ifade etmektedir. Bu ölçekte yer verilen bir duygusal bağlılık ifadesi şöyledir: “Bu üniversitenin meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum”. Normatif bağlılık boyutuna ait örnek bir ifade de şu şekildedir: “Bu üniversiteden şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim”. Devam bağlılığı örnek ifadesi olarak “İstesem de şu anda bu üniversiteden ayrılmak benim için çok zor olurdu” verilebilir. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin cevap seçenekleri için “1- Kesinlikle katılmıyorum” dan “7-Tamamen katılıyorum” seçeneğine kadar değişen 7’li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi yapıldığında, üç boyuta ilişkin Cronbach alpha düzeyleri şu şekildedir: Duygusal bağlılık= 0,86, Devam bağlılığı= 0,74 ve Normatif bağlılık= 0,82.

2.3.3. Örgütten Ayrılma ve Meslekten Ayrılma Eğilimi Ölçeği

Kişinin örgütü veya mesleği ile ilgili olumsuz bir tutuma sahip olması ve işinden ayrılmak isteğine yönelik niyetini belirleyen bu ölçekle çalışanın yakın zamanda işten

ayrılma eğilimini ölçme amaçlanmaktadır. Örgütten ayrılma eğilimini ölçmek için Cammann ve diğerlerinin (1979) geliştirmiş oldukları 3 maddeden oluşan bir ölçekle ölçülmüştür. Örnek bir madde şu şekildedir: "Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm". Bu ankette, örgüt üniversite olduğu için, ifade "Sık sık üniversiteden ayrılmayı düşünürüm" şeklinde uyarlanmıştır.

Meslekten ayrılma eğilimi için Meyer ve arkadaşları (1993: 542) tarafından geliştirilmiş, aynı zamanda Tak vd. (2009) tarafından da kullanılmış olan üç ifadelik meslekten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Örnek bir ifade şu şekildedir: "Akademisyenlikten ayrılmayı düşünüyorum".

Örgütten ve meslekten ayrılma ölçeklerine ilişkin cevap seçenekleri için her iki ölçekte de "1- Kesinlikle katılmıyorum" dan "7-Tamamen katılıyorum" seçeneğine kadar değişen 7'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Örgütten ayrılma ölçeğinin güvenilirlik düzeyi Cronbach alpha=0,86, meslekten ayrılma ölçeğinin ise Cronbach alpha=0,93 olarak bulunmuştur.

3. Bulgular

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmada yer alan katılımcılarla ilgili bazı demografik bilgilere Tablo 1'de yer verilmiştir. Tabloda da görüldüğü üzere araştırmaya 522 kişi katılmış olup, kadınların oranı % 46,6 ve erkeklerin oranı % 53,1'dir, 2 kişi cinsiyet sorusunu cevaplamamıştır. Araştırmaya konu olan çalışanların yaş durumuna baktığımızda minimum 25, maksimum 75 olmak üzere yaş ortalaması %40,53'tür. Medeni durum açısından değerlendirildiğinde bekarların oranı %32,3, evlilerin oranı %62,9, dul ve boşanmışların oranı ise %4,8'dir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, lisans mezunları %4,3, yüksek lisans mezunları %22,1 olup doktora mezunlarının oranı %73,6'dır. Çocuk sayısı demografik değişkenine katılımcıların %11,11'i yanıt vermemiştir. Çocuğu olmayan çalışan oranı %47,4'tür. Çocuk sahibi olan denekler arasında 1 çocuklu çalışanların oranı %26,7 iken 2 ve daha fazla çocuklu çalışan oranı ise %25,9'dur. Çalışanın ailesinin toplam gelir durumu açısından

değerlendirildiğinde, çalışan ve diğer aile üyelerinin toplam gelir ortalaması 6.632,51 TL, çalışanın işten elde ettiği gelir ortalaması ise 4.130,67 TL'dir.

Katılımcıların %30,9 oranı ile büyük bir bölümünü Araştırma Görevlisi unvanına sahip akademisyenler oluşturmaktadır. Yardımcı Doçent unvanına sahip katılımcıların oranı da %30,8 ile Araştırma Görevlilerinin ardından en fazla orana sahiptir. Doktor Araştırma Görevlisinin oranı %3,5, Öğretim Görevlisi %12,2, Doçent unvanlı katılımcıların oranı %12 ve Profesör oranı %10,8'dir. Katılımcıların akademisyenlikteki kıdem yılı ortalaması 9,98'dir. Çalışmakta oldukları üniversitedeki kıdem yılı ortalaması ise %6,27'dir. Deneklerin %56,6'sı kamu üniversitelerinde, %43,4'ü vakıf üniversitelerinde görev yapmaktadır. Ankete katılan akademisyenlerin haftalık ortalama ders yükü 12,35 saattir. Haftalık olarak araştırmaya ayırdıkları zaman ortalama 17,58 saattir. Bu da akademisyenlerin araştırmaya haftalık ortalama olarak 5,23 saat daha fazla zaman ayırdıklarını göstermektedir.

İş memnuniyetinin ölçülmesine yönelik sorulan soruya verilen cevaplar değerlendirildiğinde, en yüksek ağırlığa sahip "memnunum (4)" diyenlerin oranının %59,2, "çok memnunum (5)" diyenlerin oranının %22,7, "ne memnunum ne değilim (3)" diyenlerin oranının %13,7, "memnun değilim (2)" diyenlerin oranının %2,5 ve "hiç memnun değilim (1)" diyenlerin oranının ise %2,0 olduğu görülmüştür. Katılımcıların %81,9'unun işinden "memnun" ve "çok memnun" olduklarını ifade ettikleri görülürken bu anketten akademisyenlerin iş memnuniyetinin çok yüksek olduğu sonucuna varılabilir. Deneklerin, akademisyenlik haricinde bir işte çalışmayı isteme ile ilgili sorulan soruya %28,9'u "evet" cevabı verirken %71,1'i "hayır" cevabını vermiştir. Bir sendikaya üye olanların oranı %18,5 olurken, üye olmayanların oranı ise %81,5 olmuştur.

Tablo 1. Örnekleme Ait Demografik Bilgiler ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Kategori	Sayı	Min.	Max.	Geçerli Ortalama (%)	Std. Sapma
Cinsiyet	<i>Kadın</i> <i>Erkek</i>	243 277			46,6 53,1	
Yaş			25	75	40,53	1,08
Medeni durum	<i>Bekar</i>	168			32,3	
	<i>Evli</i> <i>Dul/Boşanmış</i>	327 25			62,9 4,8	
Eğitim	<i>Üniversite</i> <i>Yüksek Lisans</i> <i>Doktora</i>	22 114 381			4,3 22,1 73,6	
Çocuk sayısı	<i>Cevapsız</i> <i>Çocuğu olmayan</i> <i>1 çocuğu olan</i> <i>2 çocuğu olan</i> <i>3 çocuğu olan</i> <i>4 çocuğu olan</i>	58 220 124 100 18 2			47,4 26,7 21,6 3,9 0,4	
Ailenin toplam geliri					6632,51	
İşten elde edilen gelir					4130,67	
Unvan	<i>Araştırma görevlisi</i> <i>Dr. Araştırma Görevlisi</i> <i>Öğretim görevlisi</i> <i>Yardımcı Doçent</i> <i>Doçent</i> <i>Profesör</i>	159 18 63 159 62 56			30,9 3,5 12,2 30,8 12 10,8	
Akademisyenlik Kıdem					9,98	9,49
Üniversitedeki Kıdem					6,27	7,12
Üniversite	<i>Kamu</i> <i>Vakıf</i>	292 224			56,6 43,4	
Çalışma şekli	<i>Tam zamanlı</i> <i>Yarı zamanlı</i>	491 16			96,8 3,2	
Haftalık ders saati yükü					12,35	
Araştırma için harcanan zaman (saat)					17,58	
İş memnuniyeti	<i>Hiç memnun değilim</i> <i>Memnun değilim</i> <i>Ne memnunum ne değilim</i> <i>Memnunum</i> <i>Çok memnunum</i>	10 13 70 303 116			2,0 2,5 13,7 59,2 22,7	
Akademisyenlik harici bir işte çalışmayı isteme	<i>Evet</i> <i>Hayır</i>	143 352			28,9 71,1	
Sendikali olma durumu	<i>Üye</i> <i>Üye değil</i>	91 401			18,5 81,5	

3.2. İlişkiye Yönelik Analizler

Aşağıdaki korelasyon tablosunda, ankette kullanılan ölçeklere ait değişkenler arasındaki ilişkiyi görmek mümkündür (Tablo 2.). Tabloyu özetlemek gerekirse, tüm kariyer bağlılık boyutlarının birbiri ile anlamlı düzeyde pozitif yönde ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise, duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında negatif yönde zayıf ancak anlamlı bir ilişki söz konusudur ($r=-0,171$, $p<0,01$). Duygusal örgütsel bağlılık ile normatif örgütsel bağlılık arasında ise, oldukça yüksek, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,716$, $p<0,01$). Kariyer bağlılığının tüm boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır. Yani, kariyer bağlılığı yükseldikçe örgütsel bağlılık da artmaktadır. Meslekten ayrılma ile kariyer bağlılığının tüm boyutları arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bu iki değişken arasındaki en güçlü ilişki, duygusal kariyer bağlılığı ile meslekten ayrılma arasında gerçekleşmiştir ($r=-0,655$, $p<0,01$). Açıklamak gerekirse, bireyin duygusal açıdan kariyerine bağlanmış olmasının artış göstermesi ile birlikte meslekten ayrılma davranışı düşüş göstermektedir. Örgütsel bağlılık ile örgütten ayrılma davranışı arasındaki ilişkiyi incelediğimizde ise, devam bağlılığı örgütten ayrılma ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir ($r=0,183$, $p<0,01$). Benzer şekilde, devamlılık örgütsel bağlılığı meslekten ayrılma arasında da negatif yönde ve anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur ($r=0,130$, $p<0,01$). Zayıf ilişkiler olsa da, hem kariyere hem de örgüte devam etme zorunluluğu hissetmekten kaynaklı bağlılık türünün artış göstermesi ile birlikte meslekten ve örgütten ayrılma davranışı da artmaktadır. Örgütten ayrılma ile en güçlü ilişki gösteren örgütsel bağlılık boyutu da duygusal örgütsel bağlılık olmuştur ($r=-0,633$, $p<0,01$). Duygusal açıdan örgütsel bağlılık artış gösterdikçe, örgütten ayrılma davranışı azalmaktadır.

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

	<i>Ort.</i>	<i>Std. Sap.</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
Normatif kariyer bağlılığı (1)	4,54	1,33	1							
Devamlılık kariyer bağlılığı (2)	4,57	1,39	0,523**	1						
Duygusal kariyer bağlılığı (3)	5,52	1,05	0,348**	0,289**	1					
Duygusal örgütsel bağlılık (4)	4,58	1,43	0,332**	0,168**	0,428**	1				
Devamlılık örgütsel bağlılığı (5)	3,71	1,19	0,121**	0,451**	0,090*	-0,171**	1			
Normatif örgütsel bağlılık (6)	4,16	1,30	0,455**	0,368**	0,316**	0,716**	0,165**	1		
Meslekten ayrılma (7)	2,31	1,43	-0,277**	-0,230**	-0,655**	-0,332**	0,130**	-0,216**	1	
Örgütten ayrılma (8)	2,77	1,55	-0,154**	-0,098*	-0,386**	-0,633**	0,183**	-0,430**	0,436**	1

* p<0,05

**p<0,01

3.2.1. Farklılık Analizleri

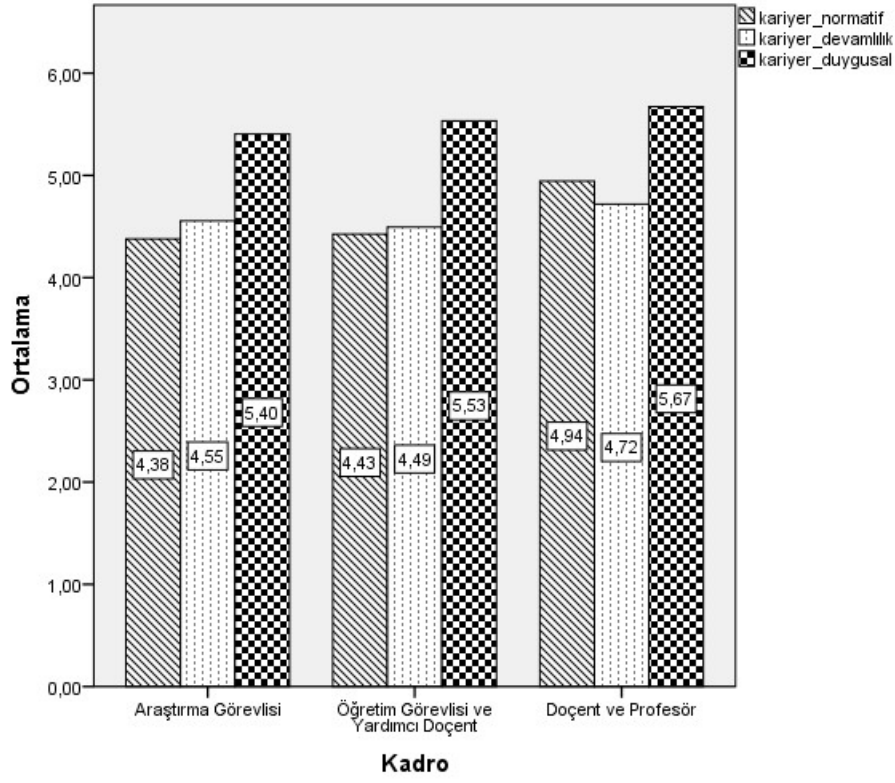
Cinsiyete Göre Farklılık

Cinsiyete göre, kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık türleri ile işten ve meslekten ayrılma davranışı açısından herhangi bir farklılık olup olmadığı Bağımsız Örneklem t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, kadın ve erkek akademisyenler sadece devam bağlılığı açısından birbirlerinden farklı tutum sergilemektedir. Kadınların örgüte yönelik devam bağlılık düzeyleri (ort= 3,86, SS= 1,10) erkeklere göre (ort= 3,57, SS=1,26) daha yüksek gerçekleşmiştir [$t(517)=2,814, p=0,005$].

Kadro Durumuna Göre Farklılık

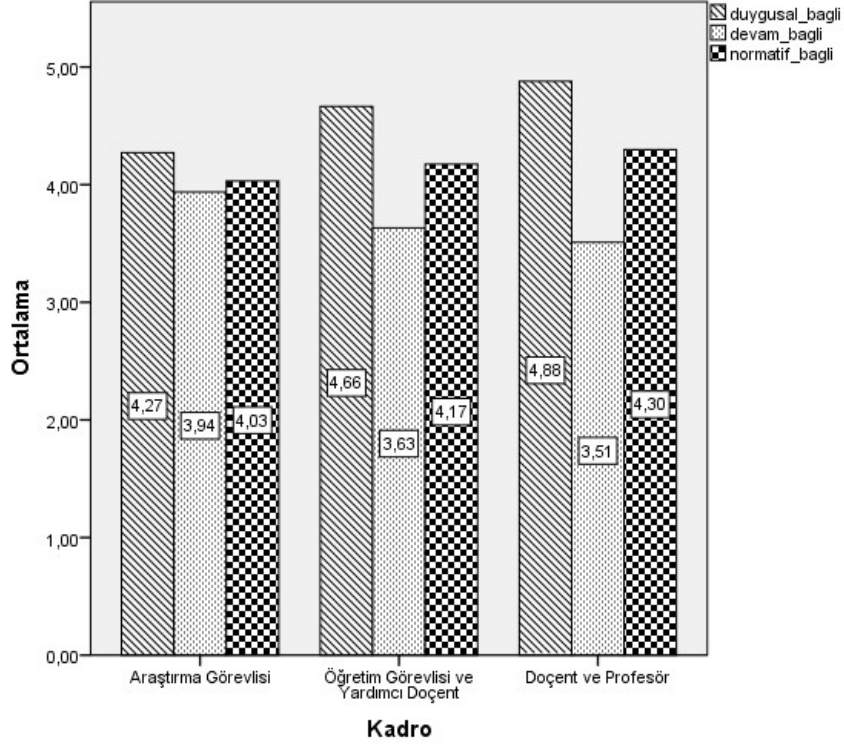
Kadro durumuna göre, hem kariyer hem de örgütsel bağlılık türleri ile işten ve meslekten ayrılma davranışı Tek Yönlü Varyans Analizi ile test edilmiştir. Kariyer bağlılığı açısından, sadece normatif bağlılık türünde akademik personelin kadro durumuna göre bir farklılık bulunmuştur. Aşağıda Şekil 1'den de görüleceği üzere, en güvenceli kadroya sahip olan doçent ve profesörlerin normatif bağlılıkları daha az güvenceli olan araştırma görevlileri, öğretim görevlileri ve yardımcı doçentlerden daha fazla gerçekleşmiştir ([$F(2, 516)= 7,593, p= 0,001$]).

Şekil 1. Kadro Durumuna Göre Kariyer Bağlılığı Türlerindeki Farklılık



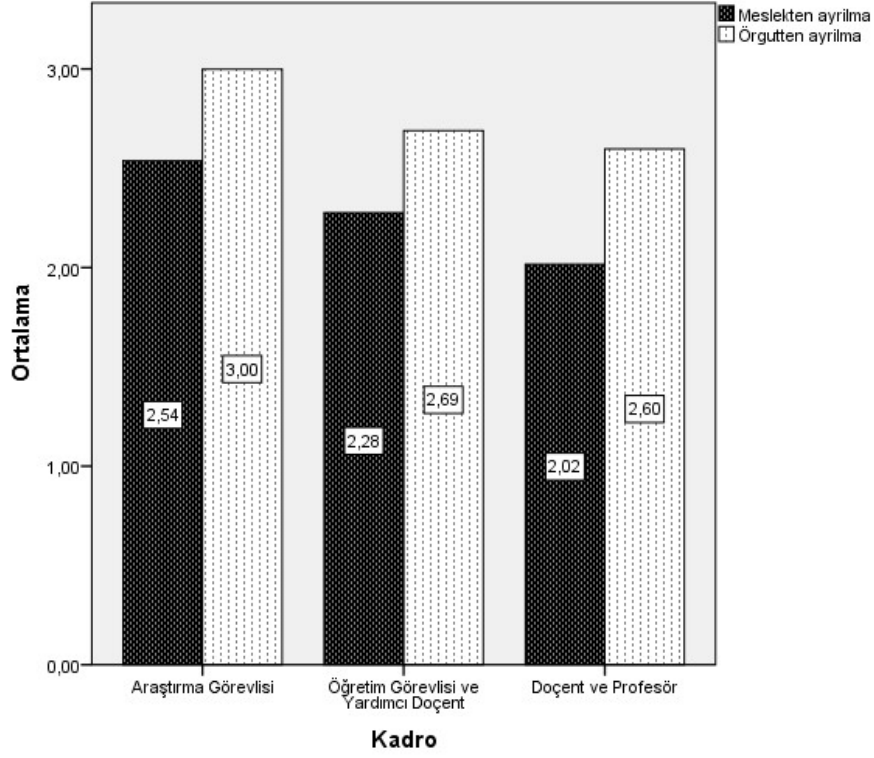
Örgütsel bağlılık açısından, kadro durumuna göre duygusal bağlılık ve devam bağlılığında farklılık gözlenmiş, normatif bağlılık açısından bir farklılık bulunamamıştır. Aşağıda Şekil 2'den de izlenebileceği üzere, araştırma görevlilerinin duygusal bağlılıkları diğer kadrolarda bulunan öğretim üye ve yardımcılara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($[F(2, 516)= 7,253, p= 0,001]$). Tersi şekilde, araştırma görevlilerinin devam bağlılığı düzeyleri diğer kadro gruplarına göre anlamlı düzeyde yüksektir ($[F(2, 516)= 5,396, p= 0,005]$). Bir diğer ifadeyle, akademik kadro açısından, kariyerlerinin başında bulunan araştırma görevlilerinin örgüte yönelik duygusal bağlılıkları diğerlerine göre daha düşük düzeyde iken, devam bağlılıkları daha yüksek düzeydedir. Kısacası, devam bağlılığı akademik kadroda yükselme ile azalma gösterirken, kadroda yükselme devam ettikçe örgüte yönelik duygusal bağlılık da artış göstermektedir.

Şekil 2. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Türlerindeki Farklılık



İşten ayrılma durumu açısından çalışılan üniversiteden ayrılma ile akademisyenlikten ayrılma durumu, kadro açısından incelenmiştir. Üniversiteden ayrılma davranışı, kadroya göre farklılık göstermezken, meslekten ayrılma kadrolara göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre, akademisyenliğin başında bulunan araştırma görevlilerinin, diğer kadrolarda bulunanlara göre meslekten ayrılma davranışı sergileme olasılığı anlamlı farklılık göstermekte ve daha yüksek düzeydedir ([F(2, 515)= 4,849, p= 0,008)]. Şekil 3'ten de görülebileceği gibi, akademik unvanlarda ilerleme kaydedildikçe, meslekten ayrılma davranışı azalma göstermektedir.

Şekil 3. Kadro Durumuna Göre Meslekten ve Örgütten Ayrılma Davranışı



Üniversitenin Türüne Göre Farklılık

Akademisyenlerin çalıştığı üniversitenin kamu veya vakıf olması durumuna göre, hem mesleki ve örgütsel bağlılık türleri hem de ayrılma davranışı bağımsız örneklem t-testi kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, üniversitenin türüne göre ayrılma davranışında herhangi bir fark gözlenmemiştir. Ancak, normatif ve devam kariyer bağlılığı ile örgüte yönelik devam bağlılığında üniversite türüne göre anlamlı farklılıklar görülmüştür. Sonuçlara göre, kamu üniversitelerinde normatif (ort= 4,66, SS= 1,31) ve devam kariyer bağlılığı (ort= 4,74, SS= 1,39), vakıf üniversitelerine (ort= 4,74, SS= 1,39; ort= 4,36, SS= 1,36) göre daha fazladır [t(514)=0,272, p=0,012; [t(514)=0,020, p=0,002]. Üniversiteye yönelik devam bağlılığı ise, kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlerde (ort= 3,90, SS= 1,22), özel üniversitelerde çalışan akademisyenlere (ort= 3,47, SS= 1,12) göre daha yüksek düzeydedir [t(514)=4,245, p=0,000].

3.2.2. Regresyon Analizleri

İlişkinin yönünü belirlemek adına, öncelikle demografik değişkenlerin hem örgütten hem de meslekten ayrılma davranışına nasıl bir etkide bulunduğu anlaşılmasına çalışılmıştır. Ankette yer verilen demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, aile ve bireysel gelir, meslekte ve kurumdaki kıdem, üniversite türü ile haftalık iş yükünün hem örgütten hem de meslekten ayrılmaya olan etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, hiç bir demografik değişkenin örgütten ayrılma konusunda yordayıcı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu nedenle, bağımlı değişkenin örgütten ayrılma olduğu regresyon tablosuna yer vermenin gerekli olmadığı düşünülmüştür. Meslekten ayrılma davranışında ise, anılan demografik değişkenlerden sadece haftalık ders saati yükü ($\beta=-0,135$, $p<0,05$) ile haftalık araştırmaya ayrılan zamanın artış göstermesinin ($\beta=-0,114$, $p<0,05$) meslekte kalmayı sürdürmeyi anlamlı şekilde olumsuz etkilediği anlaşılmıştır. Bir diğer ifadeyle, gerek ders gerekse de araştırma amaçlı olsun, haftalık iş yükünün fazla olması, akademisyenlerin meslekten ayrılma davranışı göstermesinde etkilidir. Tablo 3.'ten de görüleceği gibi, demografik değişkenler meslekten ayrılma davranışını % 4 oranında açıklama gücüne sahiptir.

Tablo 3. Meslekten Ayrılma Eğiliminde Demografik Değişkenleri Etkisi

Bağımsız Değişken	Beta
Cinsiyet (0-Kadın, 1-Erkek)	-0,008
Yaş	-0,054
Aile geliri	0,079
Bireysel gelir	-0,066
Akademisyenlikteki kıdem	-0,064
Kurumdaki kıdem	0,134
Üniversitenin türü (0-Kamu, 1-Vakıf)	0,042
Haftalık ders yükü	-0,135*
Haftalık araştırmaya ayrılan saat	-0,114*
F	1,715
df	9 (387)
R²	0,04
*p<0,05 **p<0,01	

Meslekten ayrılmada bağlılık türlerinin etkisi de incelenmiştir. Yapılan doğrusal regresyon analizine ilişkin tablo aşağıda yer almaktadır (Tablo 4). Tabloyu yorumlamak gerekirse, ilk aşamada analize dahil edilen işten duyulan memnuniyetin meslekten ayrılmayı negatif ve anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta=-0,406$, $p<0,01$). Bu değişkenin bağımlı değişkeni açıklama gücü % 17'dir. İkinci aşamada, örgütsel bağlılık boyutları analize dahil edilmiştir. Böylelikle, iş memnuniyetinin meslekten ayrılma üzerindeki olumsuz etkisi biraz azalmış, örgüte yönelik duygusal bağlılık meslekten ayrılmayı negatif etkilemiştir ($\beta=-0,216$, $p<0,01$). Ancak halen iş memnuniyeti duygusal bağlılıktan daha etkili bir değişkendir ($\beta=-0,334$, $p<0,01$). Her iki değişkenin meslekten ayrılma davranışını % 19 düzeyinde açıkladığı görülmektedir. Üçüncü ve son aşamada ise, kariyere ilişkin bağlılık türleri analize dahil edilmiştir. Burada da, iş memnuniyetinin etkisi biraz daha azalmıştır ($\beta=-0,169$, $p<0,01$) ancak halen anlam düzeyi yüksektir. İlginç şekilde, örgüte yönelik duygusal bağlılık etkisini yitirmiştir ($\beta=-0,042$, $p>0,05$). Örgüte yönelik normatif bağlılığın işten ayrılmada olumlu yönde etkisi ortaya çıkmıştır ($\beta=0,110$, $p<0,05$). Yani, örgütten ayrılmanın doğru olmadığına

dair düşünce meslekten ayrılmaya olumlu etkide bulunmaya başlamıştır. Diğer taraftan, kariyere yönelik duygusal bağlılık ($\beta=-0,564$, $p<0,01$) ile devam bağlılığının ($\beta=0,095$, $p<0,05$) meslekten ayrılmayı olumsuz yönde etkilediği de görülmektedir. Modeldeki bağımsız değişkenler meslekten ayrılma eğilimini % 47 oranında açıklamaktadır. Son aşamada, meslekten ayrılmada en etkili olan değişkenin kariyere yönelik duygusal bağlılık olduğu görülmektedir. Buna göre, akademisyenlerin kariyerlerine ilişkin duygusal açıdan bağlanma düzeyi arttıkça meslekten ayrılma eğilimlerinde düşüş görülmektedir. İkinci en etkili değişken ise işten duyulan memnuniyettir. Akademisyenlerin iş memnuniyeti artış gösterdikçe meslekten ayrılma eğilimleri de azalmaktadır. Örgüte normatif açıdan bağlı olmak ise, akademisyenlerin meslekten ayrılmalarına olumlu yönde etki yapmaktadır. Kural olarak örgütten ayrılmanın olumsuz olduğunu düşünmek, akademisyenlikte meslekten ayrılma eğilimini olumlu etkilemektedir. Başka bir istihdam alanının olmaması nedeniyle kariyere zorunluluktan ötürü bağlılık göstermek ise, meslekten ayrılma eğilimini azaltmaktadır. Bu durumda, akademisyenlerin başka bir iş alanında istihdam şansı elde edemeyeceklerini düşünmelerinin meslekten ayrılmayı olumsuz etkilediği sonucuna varabiliriz. Bir diğer ifadeyle, kariyere duygusal bağlanmanın yanı sıra başka bir şansa sahip olmadığını düşünerek kariyere bağlanmak da meslekten ayrılma kararı almada ters yönde etkiye sahiptir.

Tablo 4. Meslekten Ayrılma Eğiliminde İş Memnuniyeti ve Bağlılık Boyutlarının Etkisi

Bağımsız Değişken	1. Aşama	2. Aşama	3. Aşama
İş memnuniyeti	-0,406**	-0,334**	-0,169**
Örgütsel duygusal bağlılık		-0,216**	-0,042
Örgütsel devam bağlılığı		0,023	0,067
Örgütsel normatif bağlılık		0,092	0,110*
Kariyere yönelik duygusal bağlılık			-0,564**
Kariyere yönelik devam bağlılığı			-0,095*
Kariyere yönelik normatif bağlılık			-0,027
F	100,526**	5,057**	88,135**
df	1(509)	4(506)	7(503)
R²	0,17	0,19	0,47

*p<0,05 **p<0,01

Örgütten ayrılma üzerinde demografik değişkenlerin herhangi bir etkisi bulunmadığı için regresyon tablosunu vermeye gerek duyulmamıştır. Aynı bağımlı değişken üzerinde; iş doyumu, bağlılık türleri ve meslekten ayrılma eğiliminin etkisi aşağıda Tablo 5.'te verilmiştir.

Tablo 5. Örgütten Ayrılma Eğiliminde İş Memnuniyeti ve Bağlılık Boyutlarının Etkisi

Bağımsız Değişken	1. Aşama	2. Aşama	3. Aşama	4. Aşama
İş memnuniyeti	-0,451**	-0,352**	-0,146**	-0,104**
Kariyere yönelik duygusal bağlılık		-0,262**	-0,138**	0,001
Kariyere yönelik devam bağlılığı		0,022	0,038	-0,015
Kariyere yönelik normatif bağlılık		0,022	0,117**	0,123**
Örgütsel duygusal bağlılık			-0,534**	-0,524**
Örgütsel devam bağlılığı			0,053	0,037
Örgütsel normatif bağlılık			0,017	-0,010
Meslekten ayrılma eğilimi				0,245**
F	129,773	43,561	57,517	57,115
df	1(509)	4(506)	7(503)	8(502)
R²	0,203	0,256	0,437	0,468

*p<0,05 **p<0,01

Modele göre, ilk adımda işten duyulan memnuniyetin üniversiteden ayrılmaya olan etkisine bakılmıştır. İş memnuniyeti % 20 oranında üniversiteden ayrılmayı açıklamakla birlikte anlamlı şekilde ayrılma davranışı üzerinde olumsuz etkisi vardır ($\beta=-0,451$, $p<0,01$). Bir sonraki aşamada, iş memnuniyetinin yanı sıra kariyer bağlılığının 3 boyutu analize dahil edilmiştir. Söz konusu bağımsız değişkenlerin örgütten ayrılma davranışını % 25 oranında açıkladığı görülmektedir. Etkisi azalmakla birlikte, yine işten duyulan memnuniyet ($\beta=-0,352$, $p<0,01$) ve kariyere yönelik duygusal bağlılık ($\beta=-0,262$, $p<0,01$) üniversiteden ayrılmayı olumsuz yordamaktadır. Kariyer bağlılığının diğer boyutlarının (normatif ve devam) akademisyenlerin üniversiteden ayrılma eğilimleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Üçüncü aşamada, örgütsel bağlılık boyutları analize dahil edilmiştir. Böylelikle, hem iş memnuniyeti hem de örgütsel ve kariyere yönelik bağlılığın üniversiteden ayrılma eğilimini belirlemedeki açıklama gücü artış göstermiştir (% 44). Bu adımda, işten duyulan memnuniyetin ($\beta=-0,146$, $p<0,01$) ve kariyere yönelik duygusal bağlılığın ($\beta=-$

0,138, $p<0,01$) etkisi azalmış ancak yine de anlamlı şekilde örgütten ayrılma üzerindeki olumsuz etkisi devam etmiştir. Kariyere yönelik normatif bağlılık ise anlamlı düzeyde olumlu bir açıklayıcı haline gelmiştir ($\beta=0,117$, $p<0,01$). Bu adımda, örgütten ayrılma eğiliminde açıklama gücü en yüksek olan örgüte yönelik duygusal bağlılık olmuştur ($\beta=-0,534$, $p<0,01$). Buna göre, örgüte yönelik duygusal bağlanma artış gösterdikçe, akademisyenlerin üniversiteden ayrılma eğilimi azalmaktadır. Son aşamada ise, meslekten ayrılma eğilimi analize dahil edilmiştir. Bu aşamada, iş memnuniyetinin ($\beta=-0,104$, $p<0,01$) ve kariyere yönelik normatif bağlılığın ($\beta=0,123$, $p<0,01$) açıklama gücü düşmüştür. Kariyere yönelik duygusal bağlılığın etkisi kaybolmuştur. Örgüte yönelik duygusal bağlılıkta da biraz azalma görülmüş olsa da ($\beta=-0,524$, $p<0,01$), halen en güçlü yordayıcı faktör olarak devam etmektedir. Meslekten ayrılma eğilimi de, üniversiteden ayrılmayı negatif şekilde etkilemektedir ($\beta=-0,245$, $p<0,01$). Son aşamada yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan örgütten ayrılma eğilimini açıklama oranı % 47'dir.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın konusunu oluşturan örgütsel bağlılık, kariyer bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki günümüz iş dünyasında özellikle insan kaynakları yönetimi alanında oldukça dikkat çeken konular arasında yer almaktadır. Araştırmada akademisyenlerin demografik faktörlerle birlikte örgütsel bağlılık ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişki ve bunların işten ve meslekten ayrılma üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kariyer bağlılığının her üç boyutunun da birbirleri ile anlamlı düzeyde pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Greenhaus'un (1971) kariyer planlama düşüncesinde kişinin kariyeriyle ilgili gelecek için çeşitli yatırımlar yapması akademisyenlikte görülebilen bir durumdur. Akademisyenlikte uzun vadeli planlar vardır. Kişi kendine yatırım yaptıkça, ileride bunların karşılığını alacağına dair bir algıya sahip olmaktadır. Yaptığı kariyer planı dahilinde çalışırsa, kariyerinde ilerleme fırsatı elde edeceğini bilmektedir ve bu da onu motive eder. Bu bağlamda akademisyenlerin duygusal, normatif ve devam kariyer bağlılıklarının pozitif yönde birbirlerini etkilemesinin beklendiği söylenebilir.

Ancak örgütsel bağlılık boyutları için aynı durum söz konusu değildir. Örgüte duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında zayıf olmakla birlikte negatif yönde ancak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani akademisyenler örgüte duydukları bağlılığın gerek maddi gerekse de uygun alternatiflerin azlığından kaynaklı zorunluluktan olması halinde duygusal bağlılıkları olumsuz olarak etkilenmektedir. Bir başka deyişle, örgütlerinde çalışmaya devam etmelerinin ayrılmanın getireceği maliyet ve olumsuzlukların yaratacağı mecburiyetten kaynaklanıyor olması, örgütte kalma isteklerinde azalmaya yol açmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen bulgulardan farklı olarak Alper Ay ve arkadaşlarının (2015) kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarında ise örgütsel bağlılığın her üç boyutu arasında anlamlı ve yüksek derecede pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılığın cinsiyet ile ilişkisi daha önceki araştırmalarda da incelenen konular arasında yer almıştır. Yapılan araştırmaların sonuçlarında bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Boylu vd., 2007: 65; Sağlam, 2014: 88). Ancak bu çalışmada kadın akademisyenlerin örgüte devamlılık boyutunda erkek akademisyenlere göre daha yüksek bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu sonuç, daha önce bahsedildiği gibi kadınların erkeklere oranla çalışma hayatında yaşadıkları zorluklardan kaynaklı bağlılık düzeylerinin daha yüksek olması beklentisini karşılamaktadır. Kadın akademisyenlerin örgüte devamlılık boyutunda erkeklere göre daha yüksek bağlılık göstermesinin sebebi kadınların yükledikleri aile içindeki görevlerin fazlalığı ile iş-aile dengesi için harcadıkları çaba olabilmektedir. Ayrıca kadınların iş yaşamında buldukları konum için erkeklere oranla daha fazla engellerle karşılaşmalarının yarattığı motivasyon devam bağlılığının daha yüksek çıkma nedeni olabilir.

Araştırmamızda akademisyenlerin örgütten ayrılma niyetlerinin demografik özelliklerden etkilenme düzeyine bakılmış ancak hiçbir demografik faktörün örgütten ayrılma davranışı üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Meslekten ayrılma açısından incelendiğinde ise akademisyenlerin haftalık iş yükü fazlalığının meslekten ayrılma eğilimi ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Hem ders hem de araştırma amaçlı iş yükünün fazlalığı akademisyenlerin meslekten ayrılma davranışı göstermelerinde etkili olmaktadır. Barkhuizen ve Rothmann'ın (2008) belirttiği gibi aşırı iş yükü çalışanların yaşadıkları stresin artmasına, iş-yaşam dengesinin olumsuz

yönde etkilenmesine yol açmakta ve dolayısıyla bu durum işten ayrılmalara sebep olmaktadır. Akademisyenler arasındaki yaptıkları çalışmada aşırı iş yükünün olduğu durumda iş stresinde artış meydana geldiği görülmektedir (Barkhuizen ve Rothmann, 2008: 327).

Çalışmamızın bulgularında örgüte devam bağlılığı ile örgütten ayrılma davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Akademisyenler örgütlerine zorunlu olarak bağlılık duymaları halinde örgütten ayrılma davranışı göstermektedir. Üniversitelerini ancak sevdikleri ve çalıştıkları üniversitede kalmayı istedikleri takdirde örgütlerinde devam etmekte olan akademisyenler, aynı zamanda örgütlerinde kalmayı bir yükümlülük olarak görürlerse de ayrılma davranışı göstermemektedir. Bu sebeple, zorunluluğun onlarda örgütlerinde kalma yönünde istek uyandırmadığını elde edilen bulgulara dayanarak söyleyebiliriz. Yani akademisyenler, mecbur olduklarından dolayı örgütlerine bağlılık duydukları zaman bu durumdan rahatsız olarak çalıştıkları üniversiteden ayrılmak istemektedirler. Beklenildiği gibi örgütten ayrılma davranışı ile en güçlü ilişki gösteren örgütsel bağlılık boyutu da duygusal örgütsel bağlılık olmuştur. Akademisyenlerin örgüte duygusal bağlılığı ile örgütten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütlerini sevdikleri, kendilerini örgütleri ile özdeşleştirdikleri zaman akademisyenler ayrılmayı düşünmemektedir.

Meyer ve arkadaşları (1993) yaptıkları çalışmada duygusal ve normatif kariyer bağlılığı boyutlarının meslekten ayılma davranışı üzerinde negatif yönde bir etkisi bulunduğunu belirlemişlerdir. Benzer olarak doktorlar üzerinde yaptıkları araştırmada Tak vd. (2009) de duygusal kariyer bağlılığının meslekten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamızdan elde edilen sonuçlar diğer araştırma sonuçları ile benzer şekilde, kariyere duygusal bağlılığın artmasının meslekten ayrılma davranışını negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, akademisyenler mesleklerini bir yaşam tarzı olarak benimsemeleri, mesleklerini severek yapmaları durumunda mesleklerinde kalmaya devam etmektedirler. Bu sonuçlara dayanarak akademisyenlik ancak severek yapılabilecek bir meslektir diyebiliriz.

Çalışmanın bir diğer sonucu da akademisyenlerin kariyer bağlılıkları kadro durumları açısından incelendiğinde normatif bağlılık türünde en güvenceli kadroya sahip doçent ve profesörlerin daha az güvenceli olan araştırma görevlileri, öğretim

görevlileri ve yardımcı doçentlere göre daha fazla bağlılık göstermeleridir. Doçent ve profesörlerin kariyerlerinde ilerlerken aldıkları unvanlar ile birlikte elde ettikleri kadro için kariyere devam etmeyi bir yükümlülük olarak hissettikleri görülmektedir. Aynı zamanda bu da Meyer vd. (1993) araştırma sonuçlarında açıkladıkları gibi zamanla kariyere karşı normatif bağlılığın arttığı ifadesini desteklemektedir. Akademisyenlerin kariyer bağlılıklarının incelendiği Timurcanday Özmen ve arkadaşlarının (2005) çalışmalarından elde ettikleri sonuçlarda ise unvanın duygusal bağlılık türünde farklı etkisinin olduğu, profesörlerde en yüksek, doçent ve yardımcı doçentlerde duygusal bağlılığın daha düşük olduğu, normatif bağlılık türünde anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık açısından incelendiğinde araştırma görevlilerinin duygusal bağlılıkları diğer unvanlara göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Bu sonuca göre akademik unvanda ilerledikçe örgüte duygusal bağlılıkta artış söz konusudur diyebilmekteyiz. Farklı bir araştırmanın sonucuna göre ise tam aksine, akademik basamaklarda yükselen akademisyenlerin üniversitelerine duygusal ve normatif bağlılıklarının azaldığı görülmektedir (Çöl ve Gül, 2005: 304). Unvanlara göre devam bağlılığı boyutunda da farklılık bulunmuştur. Araştırma görevlilerinin devam bağlılığı düzeyleri diğer kadro gruplarına göre anlamlı düzeyde yüksektir. Devam bağlılığı açısından başka bir araştırma da araştırma görevlileri ile profesörler arasında, çalışmamızdaki bulgulara benzer olarak, bağlılık düzeyinde farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır, buna göre araştırma görevlilerinin devam bağlılığı profesörlere göre daha yüksek çıkmıştır (Alper Ay vd., 2015: 754). Araştırma görevlilerinin devam bağlılığı boyutunda diğer kadrolardaki akademisyenlere göre daha fazla bağlılık hissetmeleri, maddi kaygılarının ve çalıştıkları üniversiteden ayrılmaları durumunda yaşayacakları olumsuzlukların daha fazla olacağı düşüncesinden kaynaklanabilir. Daha az güvenceli kadroda istihdam edilen araştırma görevlileri farklı bir üniversiteye geçme durumunda da şartların pek fazla değişmeyeceğini düşünerek örgütlerine devam etmekte olabilirler.

Araştırmamızda üniversiteden ayrılma davranışı akademik unvana göre bir farklılık göstermemektedir. Ancak meslekten ayrılma eğilimi üzerinde unvanın etkisi bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre, akademik kariyerinin başında olan araştırma görevlilerinin diğer kadrolarda bulunanlara göre meslekten ayrılma davranışı gösterme

ihtimali daha yüksek düzeydedir. Bu durum kariyerde ilerledikçe artan bağlılık düzeyi sonucu meslekten ayrılma eğiliminin de azalacağı şeklinde açıklanabilir.

Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerin kamu ve vakıf olma durumuna göre bağlılık boyutlarında farklılık görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin kariyere normatif ve devam bağlılığı, vakıf üniversitelerinde görev yapanlara göre daha fazladır. Duygusal kariyer bağlılığı boyutunda üniversitenin türüne göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Üniversiteye yönelik devam bağlılığı ise, kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlerde, vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere göre daha yüksek düzeydedir. Bu sonuçtan vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin kamu üniversitelerinde çalışanlara kıyasla örgütlerinde kalmaya devam etmeyi bir zorunluluk olarak daha az gördükleri çıkarımını yapabiliriz. Aynı zamanda kamu üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin kariyerlerini sürdürmeyi vakıf üniversitelerinde çalışanlara göre daha fazla yükümlülük ve mecburiyet olarak gördüklerini söylemek de mümkündür.

Akademisyenlerin iş memnuniyetinin beklenildiği gibi hem meslekten hem de örgütten ayrılma eğilimi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulgularımızda görülmektedir. Goulet ve Singh (2002) de özel sektör çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönde ilişki bulmuşlardır (Goulet ve Singh, 2002: 86). Benzer şekilde Türkiye'deki muhasebeciler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre de iş memnuniyeti arttıkça işten ayrılma eğiliminin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Özer ve Günlük, 2010:470). Akademisyenlerin iş memnuniyeti düzeyleri oldukça yüksek çıkmıştır. Akademisyenler yaptıkları işten yüksek memnuniyet duyduklarında üniversitelerinden ve mesleklerinden ayrılmayı düşünmemektedirler.

SONUÇ

İş hayatında bağlılık gün geçtikçe önemi artan bir konu olarak göze çarpmaktadır. Kurumlar açısından örgütlerine bağlı çalışanlara sahip olmak arzu edilen bir durumdur. Çünkü çalıştığı kuruma bağlılık gösteren kişiler motivasyonu ve performansı yüksek, ekstra gayret göstermeye gönüllü, özverili davranışlar sergilemektedir. Bu da örgütlerin performansına olumlu olarak yansımaktadır. Kariyere bağlılık da çalışanların kariyerlerinde ilerleme durumlarını göz önüne alarak çalışmalarını olumlu yönde etkilemekte ve performanslarında, motivasyonlarında dolayısıyla verimliliklerinde artışla sonuçlanmaktadır. Çalışma yaşamındaki etkilerinden ve öneminden dolayı çalışma konusu olarak bu iki bağlılık konusu seçilmiştir.

Akademik çalışma yaşamında bağlılık ile genel olarak işten ayrılma davranışının incelendiği çalışmamızda birinci bölümde bağlılık kavramından bahsedilmiş, kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. İkinci bölümünde akademisyenlik mesleğinden ve akademik kariyer yolundan bahsedilmiş, günümüz yükseköğretim kurumlarının durumları hakkında detaylı bilgi verilmeye çalışılmıştır. Akademisyenlik mesleği ve bağlılık türleri ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki hakkında yazın incelemesi yapılmıştır. Son bölümde ilk bölümde bahsedilmiş olan konular akademik çalışanlar özelinde nicel içerikli bir araştırmayla değerlendirilmiştir.

Bu çalışma ile akademisyenler özelinde örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı, bu bağlılık türleri ile örgütten ve meslekten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın örnekleme olarak akademisyenlerin tercih edilmesinde bu meslek grubunun topluma geniş etkilerinin olmasının yanı sıra özellikle kariyer bağlılığı ve ayrılma eğilimi ile ilgili, yazında akademisyenlik mesleğine fazla yer verilmemiş olmasıdır. İlgili yazında örgütsel bağlılık genişçe yer bulmuşken kariyer bağlılığının daha az araştırma konusu olarak ele alınması ve ikisi arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların sayısının daha da az olması bu çalışmanın konusunun belirlenmesinde etkili olmuştur.

Türkiye’de mesleklerini icra eden akademisyenlerin yaşadıkları mesleki ve ekonomik sorunlar iş motivasyonlarında düşüşe ve dolaylı olarak iş performansında

azalmaya yol açmaktadır. Bu durum yönetsel sorunlarla birleşince başarılı akademisyenlerin örgütlerinden ayrılmaları veyahut tükenmişlikle sonuçlanabilmektedir. Ülkemizdeki akademisyenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi, bilimsel çalışmaların desteklenmesi, proje ve buluş geliştirmeleri için gerekli altyapı ve desteğin sağlanması ile olumsuz koşullardan etkilenmelerinin azalması beklenmektedir. Aksi takdirde gelirlerini arttırabilmek için bilimsel faaliyetlerden uzaklaşıp çalışma zamanlarını daha çok ek derslere harcamaları bu durumun olumsuz sonucu olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Akademisyenlerin öğretimin yanı sıra bilimsel araştırma yapma görevleri rol çatışmasına neden olabilmektedir. Öğretim-araştırma rolü çatışması ve ayrıca, yukarıda bahsedilenlerin dışında görev tanımlarının belirli olmaması, adaletsiz ders yükü ve paylaşımı, kadro ile ilgili yaşanan problemler, meslektaşlarıyla ilişkileri ve rekabet ortamı gibi sorunlar akademisyenlerin iş memnuniyetinin azalmasına yol açabilmekte ve işten ayrılmalarla sonuçlanabilmektedir. Bu çalışmada da gerek öğretim gerekse de araştırma iş yükü meslekten ayrılma üzerinde az da olsa etkilidir. Ancak genel olarak akademisyenlerin sahip oldukları iş memnuniyeti ve kariyerlerine duydukları bağlılık sonucunda çalışmaya yönelik yüksek motivasyona sahip oldukları söylenebilir.

Çalışmamızda elde edilen sonuçlardan biri kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılığın pozitif yönde ilişkili olduğudur. Akademisyenler kariyerlerine yüksek bağlılık duydukları durumda örgütlerine duydukları bağlılık da yükselmektedir. Kariyer bağlılığının tüm boyutları birbirleri ile anlamlı derecede pozitif yönde ilişkili iken örgütsel bağlılıkta durum farklıdır. Örgüte duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında zayıf da olsa negatif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunması dikkat çekicidir. Akademisyenler örgüte zorunluluklar sebebiyle bağlandıklarını hissettikleri takdirde örgütlerinde kariyerlerine devam etme isteği azalmaktadır.

Beklenildiği gibi meslekten ayrılma eğilimi ile duygusal kariyer bağlılığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kariyerine devam etmeyi isteyen, akademisyenler kariyerlerini sürdürürken mutlu olmakta ve sevdikleri için bu işi yapmaktadırlar. Bu sebeple kariyerlerine güçlü duygusal bağlılık duyan çalışanlar mesleklerinden ayrılma davranışını diğerlerine göre daha az sergilemektedir. Yine beklenildiği gibi örgüte duygusal bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif

yönde güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani, örgüte duygusal bağlılık arttıkça, örgütten ayrılma davranışı da azalmaktadır.

Cinsiyet açısından sadece örgüte devam bağlılığı boyutunda farklılık görülmüştür. Kadın akademisyenlerin örgüte devamlılık boyutunda erkek akademisyenlere göre daha yüksek bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorluklar sonucunda elde ettikleri unvan ve kadrolarda devam etmeyi bir zorunluluk olarak görmelerinin altında yatan neden erkeklere oranla daha fazla örgüte zaman ve emek harcadığını ve yaptıkları yatırımların fazlalığını düşünmeleri olabilir.

Çalışmanın sonuçlarının örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi gibi alanlarla ilgilenen araştırmacılara ve özellikle üniversite yönetimlerinde insan kaynakları politikalarını planlayan yöneticilere kaynak olması hedeflenmiştir. Ayrıca örneklem olarak tercih edilen akademisyenlerin örgüte ve mesleğe duydukları bağlılığın öneminin yükseköğretim kurumları yönetimi tarafından anlaşılacak şekilde artırıcı tedbirler alınması adına ışık tutması umulmaktadır. İleride yapılacak olan kariyer ve örgütsel bağlılık türleri, bunların çalışanların işten ve meslekten ayrılma davranışları arasındaki ilişkisinin inceleneceği çalışmalara bu araştırmadan edinilen sonuçların katkı sağlaması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Agin, Özgür (2010). İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ajzen, Icek (2005). Attitudes, Personality and Behavior. Maidenhead, Berkshire, England: McGraw-Hill Education.
- Akova, Orhan, Gürel Çetin, İbrahim Çiftçi (2015). "The Relation between Demographic Factors and the Turnover Intention in Pre-Opening Hotel Business", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 207: 377-384.
- Allen, Natalie J., John P. Meyer (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization", Journal of Occupational Psychology, 63: 1-18.
- Alper Ay, Ferda, Hatice Ulusoy, Nurperihan Tosun (2015). "Akademisyenlerin Çalıştıkları Bölüme ve Üniversiteye Olan Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(36): 749-762.
- Angle, Harold L., James L. Perry (1981). "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", Administrative Sciences Quarterly, 26(1): 1-14.
- Avcı, Nilgün, Deniz Küçükusta (2009). "Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1): 33-44.
- Aydemir, Muzaffer, Derya Erşan (2011). "Yeni Kurulan Üniversitelerde Örgütsel Bağlılık Sorunu", Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(1): 55-72.
- Ayub, Nadia, Shagufta Rafif, Shahid Iqbal (2013). "Pay Satisfaction and Organizational Commitment in University Faculty", Pakistan Business Review, 765-779.
- Balcı, Ali (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balfour, Danny L., Barton Wechsler (1996). "Organizational Commitment: Antecedents and Outcomes in Public Organizations", Public Productivity & Management Review, 19(3): 256-277.
- Barkhuizen, Nicolene, Sebastiaan Rothmann (2008). "Occupational Stress of Academic Staff in South African Higher Education Institutions" South African Journal of Psychology, 38(2): 321-326.

- Bashir, Sajid, Mohammad Ismail Ramay (2008). "Determinants of Organizational Commitment A Study of Information Technology Professionals in Pakistan", Institute of Behavioral and Applied Management, 226-238.
- Başbuğ, Gökçe, Pınar Ünsal (2009). "Kurulacak Bir Performans Değerlendirme Sistemi Hakkında Akademik Personelin Görüşleri: Bir Kamu Üniversitesinde Yürütülen Anket Çalışması" Psikoloji Çalışmaları Dergisi, 29: 1-24.
- Başıyigit, Aslıhan (2006). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Bayram, Levent (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", Sayıştay Dergisi, 59: 125-139.
- Baysal, Ayşe C., Mahmut Paksoy (1999). "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Allen - Meyer Modeli", İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 28(1): 7-15.
- Becker, Howard S. (1960). "Notes on the Concept of Commitment", American Journal of Sociology, 66(1): 32-40.
- Blau, Gary (1985). "The Measurement and Prediction of Career Commitment", Journal of Occupational Psychology, 58: 277-288.
- Blau, Gary, Kimberly Merriman, Donna Surges Tatum, et al. (2001). "Antecedents and Consequences of Basic versus Career Enrichment Benefit Satisfaction", Journal of Organizational Behavior, 22(6): 669-688.
- Boylu, Yasin, Elbeyi Pelit, Evren Güçer (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44(511): 55-74.
- Bülbül, Muharrem (2007). Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Cabrera, Antonia M. Garcia, M. Garcia Garcia Soto (2012). "Organizational Commitment in MNC Subsidiary Top Managers: Antecedents and Consequences", The International Journal of Human Resource Management, 23(15): 3151-3177.
- Carson, Kerry D. ve Arthur G. Bedeian (1994). "Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties", Journal of Vocational Behavior, 44: 237-262.
- Chang, Eunmi (1999). "Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention", Human Relations, 52(10): 1257-1278.
- Chang, Huo-Tsan, Nai-Wen Chi, Min-Chih Miao (2007). "Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and

- organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model”, *Journal of Vocational Behavior*, 70: 352-368.
- Chang, Jae Yoon, Jin Nam Choi (2007). “The Dynamic Relation Between Organizational and Professional Commitment of Highly Educated Research and Development (R&D) Professionals, *The Journal of Social Psychology*, 147(3): 299-315.
- Cohen, Aaron (2003). *Multiple Commitment in the Workplace an Integrative Approach*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, Aaron (2007). “Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda”, *ITBForschungsberichte*, 26: 1-22.
- Community-Campus Partnerships for Health (CCPH) (2005). *Linking Scholarship and Communities: The Report of the Commission on Community-Engaged Scholarship in the Health Professions*.
http://depts.washington.edu/ccph/pdf_files/Commission%20Report%20FINAL.pdf / 04.03.2016
- Conklin, Mark H., Shane P. Desselle (2007). “Job Turnover Intentions Among Pharmacy Faculty”, *American Journal of Pharmaceutical Education*, 71(4): 1-9.
- Coşkun, Mustafa Kemal (2008). “Üniversite Eğitimi ve Akademisyenler: Quo Vadis?”, *Toplum ve Demokrasi*, 2(3): 197-202.
- Çermik, Hülya, Birsen Doğan, Abdurrahman Şahin (2010). “Sınıf Öğretmenliği Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğini Tercih Sebepleri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2): 201-212.
- Çetin, Mehmet, Necmettin Cihangiroğlu, Yusuf Ziya Türk, (2010). “Bir Grup Eczacının Mesleki Bağlılık Algılarının İncelenmesi”, *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3): 125-130.
- Çetin, Münevver Ölçüm (2006). “The Relationship between Job Satisfaction, Occupational and Organizational Commitment of Academics”, *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 8(1): 78-88.
- Çetinel, Emine (2008). *Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.*
- Çöl, Güner, Hasan Gül (2005). “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1): 291-306.

- Darden, William R., Ronald Hampton, Roy D. Howell (1989). "Career Versus Organizational Commitment: Antecedents and Consequences of Retail Salespeoples' Commitment", *Journal of Retailing*, 65(1): 80-106.
- Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). "İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1): 137-158.
- Doğan, Didem (2013). "Yeni Kurulan Üniversitelerin Sorunları ve Çözüm Önerileri", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(2): 108-116.
- Durna Ufuk, Veysel Eren, (2005). "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2): 210-219.
- Esen, Murat, Dilek Esen (2015). "Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sisteminde Yönelik Tutumlarının Araştırılması", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1): 52-67.
- Fisher, Richard T. (2001). "Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance", *Behavioral Research in Accounting*, 13: 143-170.
- Glisson, Charles, Mark Durick (1988). "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Services Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 3(1): 61-81.
- Goswami, Sanghamitra, Mary Mathew, N. K. Chadha (2007). "Differences in Occupational Commitment amongst Scientists in Indian Defence, Academic, and Commercial R&D Organizations", *Vikalpa*, 32(4): 13-27.
- Goulet, Laurel R., Parbudyal Singh, (2002). "Career Commitment: A Reexamination and an Extension", *Journal of Vocational Behavior*, 61: 73-91.
- Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi", *Ege Akademik Bakış*, 2(1): 37-56.
- Gülcan, Bilgehan (2011). "Turizmde Doçentlik Unvanı: Kapalı Kariyer Yolu ve Etkileri", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1): 3-32.
- Güllüoğlu, Özlem (2011). *Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Gündoğan, Tamer (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*, Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Yayınları.
- Güner, Ayşad Gonca (2015). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

- Güney, Semra (2007). “Örgütsel Bağlılık”. Şu kitapta: Ed. Güney, Salih, Yönetim ve Organizasyon Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 233-257.
- Gürbüz, Sait, Mustafa Bekmezci (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41: 189-212.
- Hacıfendioğlu, Şenol (2010), “Sosyal Paylaşım Sitelerinde Üye Bağlılığı Üzerine Bir Araştırma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 20(2): 56-71.
- Hotamışlı, Mustafa, Aslı Karcı, Hürmet Çetinel, vd. (2011). “Üniversite Öğrencilerinin Akademisyenliğe Meslek Olarak Bakışı: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Eğitim Fakültesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, e-Journal of New World Sciences Academy, 6(2): 144-159.
- Hrebiniak, Lawrence G., Joseph A. Alutto (1972). “Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment” Administrative Science Quarterly, 17: 555-573.
- İnce, Mehmet, Hasan Gül (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İnelmen, K., Özgümüş, E., Parlak, G., Saltı, N., & Sariot, H. (2010). “The Effects of Career Commitment, Organizational Commitment and Trust on Organizational Citizenship Behaviors of Hospital and Hotel Employees.”, International Journal of Business, Management and Economics, 11(12), 4.
- Kalaycı, Nurdan (2009). “Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Yöntemler”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15(60): 625-656.
- Kang, Hee Jung (Annette), Anthony Gatling, Jungsun (Sunny) Kim (2015). “The Impact of Supervisory Support on Organizational Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospitality Frontline Employees”, Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 14(1): 68-89.
- Kanter, Rosabeth Moss (1968), “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, American Sociological Review, 33(4): 499-517.
- Kassing, Jeffrey W., Nicole M. Piemonte, Carmen C. Goman, Curtis A. Mitchell (2012). “Dissent Expression as an Indicator of Work Engagement and Intention to Leave”, Journal of Business Communication, 49(3): 237-253.
- Kaya, Yasemin Mert (2008). Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi,

- (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kaya, Ş. Didem, Muammer Zerenler (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kervancı Üstün, Ferda, Selen Doğan (2014). “Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik bir Araştırma”, 7(29): 573-587.
- Kim, Young-Gook, Soo Kim, Jung-Lim Yoo (2012). “Travel Agency Employees’ Career Commitment and Turnover Intention During the Recent Global Economic Crisis”, *The Service Industries Journal*, 32(8): 1247-1264.
- Klassen, Robert M., Ming Ming Chiu (2011). “The Occupational Commitment and Intention to Quit of Practicing and Pre-Service Teachers: Influence of Self-Efficacy, Job Stress and Teaching Context”, *Contemporary Educational Psychology*, 36: 114-129.
- Koç, Hakan (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 200-211.
- Lee, Kibeom, Julie J. Carswell, Natalie J. Allen (2000). “A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person -and Work- Related Variables”, *Journal of Applied Psychology*, 85(5): 799-811.
- Leiter, Michael P., Christina Maslach (1988). “The Impact of Interpersonal Environment On Burnout and Organizational Commitment”, *Journal of Organizational Behavior*, 9(4): 297–308.
- London, Manuel (1983). “Toward a Theory of Career Motivation”, *Academy of Management Review*, 8(4): 620-630.
- Mathieu, John E., Dennis M. Zajac (1990). “A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment” *Psychological Bulletin*, 108(2): 171-194.
- May, Tam Yeuk-Mui, Marek Korczynski, Stephen J. Frenkel (2002). “Organizational and Occupational Commitment: Knowledge Workers in Large Corporations”, *Journal of Management Studies*, 39(6): 775-801.
- McInerney, Dennis M., Fraide A. Ganotice Jr., Ronnel B. King, Herbert W. Marsh, Alexandre J.S. Morin (2015). “Exploring Commitment and Turnover Intentions Among Teachers: What We Can Learn From Hong Kong Teachers”, *Teaching and Teacher Education*, 52: 11-23.
- Mellor, Steven, John E. Mathieu, Janet L. Barnes-Farrel, Steven G. Rogelberg (2001). “Employees’ Nonwork Obligations and Organizational Commitments: A New

- Way to Look at the Relationships”, *Human Resource Management*, 40(2): 171-184.
- Mengi, Fadime, Sinan Schreglmann (2013). “Akademisyenlik Bağlamında Bilimsel Üretkenliği Etkileyen Çevresel Faktörler”, *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1): 1-17.
- Meyer, John P., Natalie Allen (1991). “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, John P., Natalie J. Allen, Catherine A. Smith (1993). “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization”, *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Meyer, John P., Lynne Herscovitch (2001). “Commitment in the workplace toward a general model”, *Human Resource Management Review*, 11: 299-326.
- Meyer, John P., Timothy A. Jackson, Elyse R. Maltin, (2008). “Commitment in the Workplace: Past, Present and Future”. Şu kitapta: Ed. Barling, Julian & Carry L. Cooper, *The SAGE Handbook of Organizational Behavior Volume 1: Micro Perspectives*, Great Britain: The Cromwell Press, 35-53.
- Mir, Ali, Raza Mir, Joseph B. Mosca (2002). “The New Age Employee: An Exploration of Changing Employee-Organization Relations”, *Public Personnel Management*, 31(2): 187-200.
- Morrow, Paula C. (1983). “Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment”, *Academy of Management of Review*, 8(3): 486-500.
- Mowday, Richard T., Lyman W. Porter, Richard M. Steers (1982). *Employee-Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Norbis, Mario, Angela M. Arrey-Wastavino, F. Abel Ponce De Leon (2003). “Teaching vs. Research: Toward the Reconciliation of an Academic Dilemma”, *Essay in Education*, 5, Spring 2003.
- Noordin, Fauziah, Trevor Williams, Catherine Zimmer (2002). “Career Commitment in Collectivist and Individualist Cultures: A Comparative Study”, *The International Journal of Human Resource Management*, 13(1): 35-54.
- Odabaşı, Ferhan, Mehmet Fırat, Serkan İzmirli, vd. (2010). “Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3): 127-142.
- Onay, Meltem, Zeynep Vezneli (2012). “Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer: Akademisyenlerin Kariyer Yaşamı”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1): 193-202.

- O'Reilly, Charles, Jennifer Chatman (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492-499.
- Özdemir, Hüseyin, Ali Yaylı (2014). "Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(1): 48-58.
- Özdevecioğlu, Mahmut, Aylin Aktaş (2007). "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Oca.-Haz.(28): 1-20.
- Özer, Gökhan, Mehmet Günlük (2010). "Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2): 459-485.
- Pai, Fan-Yun, Tsu-Ming Yeh, Kai-I Huang (2012). "Professional Commitment of Information Technology Employees Under Depression Environments", *International Journal of Electronic Business Management*, 10(1): 17-28.
- Parry, Julianne (2008). "Intention to Leave the Profession: Antecedents and Role in Nurse Turnover" *Journal of Advanced Nursing* 64(2): 157-167.
- Penley, Larry E., Sam Gould (1988). "Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 9: 43-59.
- Perryer, Chis, Catherine Jordan (2005). "The Influence of Leader Behaviors on Organizational Commitment: A Study in the Australian Public Sector", *International Journal of Public Administration*, 28(5): 379-396.
- Resmi Gazete (06.11.1981). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 17506.
- Resmi Gazete (04.03.2014). Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıkta Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 28931.
- Riveros, Andrea M. Moscoso, Ted Shir-Tau Tsai (2011). "Career Commitment and Organizational Commitment in for-Profit and non-Profit Sectors", *Int. J. Emerg. Sci.*,1(3): 324-340.
- Robinson, Sandra L., Matthew S.Kraatz,Denise M. Rousseau (1994). "Changing Obligations and the Psychological Contract: A longitudinal study", *Academy of management Journal*, 37(1): 137-152.

- Sarıdede, Ufuk, Şöheyda Doyuran (2004). “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Sağlam, Abdulkadir (2014). İş Güvencesizliği Algısı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Schaufeli, Wilmar B., Marisa Salanova, Vincente Gonzalez-Roma, Arnold B. Bakker (2002). “The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92.
- Shimazu, Akihito, Wilmar B. Schaufeli (2008). “Work engagement: An emerging conception occupational health psychology”, *Bio Science Trends*, 2(1): 171.
- Somers, Mark John (1995). “Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects”, *Journal of Organizational Behavior*, 16(1): 49-58.
- Steers, Richard M. (1977). “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment”, *Administrative Sciences Quarterly*, 22: 46-56.
- Süngü, Hilmi, Mustafa Bayrakçı (2010). “Bolonya Süreci Sonrası Yükseköğretimde Akreditasyon Çalışmaları”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(4): 895-912.
- Tak, Bilçin, Alis Özçakır, B. Aydem Çiftçioğlu, Ahmet Divleli (2009). “Mesleki Bağlılığın Bireylerin Mesleklerine ve Çalıştıkları Örgüte İlişkin Tutumlarını Nasıl Etkilediğini Anlamaya Yönelik Bir Alan Araştırması”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(3): 89-102.
- Taşdemir Avşar, Selda (2015). “Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesini Hacettepe Üniversitesi Üzerinden Okumak”, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 13(50): 134-173.
- Tekleab, Amanuel G., Kathryn M. Bartol, Wei Liu (2005). “Is It Pay Levels or Pay Raises That Matter to Fairness and Turnover?”, *Journal of Organizational Behavior*, 26(8): 899-921.
- Timurcanday Özmen, Ömür, Pınar Süral Özer, Ömür Yaşar Saatçioğlu (2005). “Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma”, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2): 1-14.
- Topçu, Birol, Sinan Saraçlı, Pınar Dursun, Cengiz Gazeloğlu (2012). “Akademisyenlerin Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Çalışma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği”, *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(1): 15-19.
- Topçu, İhsan (2011). “Avrupa Birliği Eğitim Programlarından Erasmus Programına Katılan Akademisyenlerin İzlenimleri”, *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(1): 8-17.

- Turner, Brian A., Packianathan Chelladurai (2005). “Organizational and Occupational Commitment, Intention to Leave, and Perceived Performance of Intercollegiate Coaches”, *Journal of Sport Management*, 19: 193-211.
- Tuzgöl Dost, Meliha, Fulya Cenkseven (2007). “Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 203-218.
- Türkyılmaz, Ali (2004). “Akademisyenliğin Yol Haritası”, *Genç Kariyer Dergisi*, 14:15. <http://www.fatih.edu.tr/~aturkyilmaz/documents/akademisyen.pdf/> 02.03.2016
- Uştu, Hasan (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Uyguç, Nermin, Dilek Çımrın (2004). “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 91-99
- Vandenbergh, Christian, Michel Tremblay (2008). “The Role of Pay Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Intentions: A Two Sample Study”, *J Bus Psychol*, 22: 275-286.
- Weng, Qingxiong, James C. McElroy (2012). “Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intentions”, *Journal of Vocational Behavior*, 80: 256-265.
- Wilson, Elisabeth M. (2001). *Organizational Behaviour Reassessed: The Impact of Gender*. London: SAGE Publications Ltd.
- Yaylalı, Muammer (2013). “Türkiye’de Akademisyenlerin Özlük Haklarının Mevcut Durumu ve Özlük Haklarının İyileştirilmesi Raporu <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/173480/rapor.pdf/3d4c9bed-c7bb-4c34-9875-c115bc043816> / 05.03.2016
- Yükseköğretim Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu [YÖDEK] (2007). “Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Rehberi”, Sürüm:1.1 <http://www.yodek.org.tr/yodek/files/beda164ce42cf0fca9bea200ab9037f6.doc> / 13.04.2016
- Zaim, Halil (2000). “Yeni Gelişmeler Işığında Bilgi İşçi ve Bilgi İşçisi”, *Journal of Knowledge Management*, 4(4): 279-286.

Zeynel, Esra, İlker H. Çarıkçı (2015). “Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(3): 217-248.



ÖZGEÇMİŞ

1982 İstanbul doğumlu olan Özmütlu Onay, ilk olarak 2003 yılında İstanbul Üniversitesi Bilgisayar Programcılığı bölümünü bitirdikten sonra 2008 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun olmuştur. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimini sürdürmekte olan Özmütlu Onay, iş hayatına önce devlete ait ilköğretim okulunda ve akabinde ticaret meslek lisesinde sözleşmeli öğretmen olarak başlamıştır. Ardından Galatasaray Sportif Sınai ve Ticari Yatırımlar AŞ.'de İnsan Kaynakları Sorumlusu olarak görev yapmış ve şu anda Enerjisa AŞ.'de SAP HR Danışmanı olarak görevini sürdürmektedir. Evli ve bir çocuk annesi olan Özmütlu Onay İngilizce bilmektedir.