

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

PROFESYONELLEŞMENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ:
BİR VAKIF ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
ELİF BOZOK

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. HAKKI OKAN YELOĞLU

ANKARA-2016

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

PROFESYONELLEŞMENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ:
BİR VAKIF ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
ELİF BOZOK

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. HAKKI OKAN YELOĞLU

ANKARA-2016



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 06 / 10 / 2016

Öğrencinin Adı, Soyadı : Elif Bozok

Öğrencinin Numarası : 21410083

Anabilim Dalı : İşletme

Programı : İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı : Doç. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU

Tez Başlığı : Profesyonelleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi : Bir Vakıf Üniversite Çalışmaları Üzerine Araştırma

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam sayfalık kısmına ilişkin, 30 / 09 / 2016 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından ...Tercih... adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % ...17...'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

Onay

06/10/2016

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad,

Doç. Dr. H. Okan YELOĞLU
Teknoloji ve Bilgi Yönetimi Bölümü
Bölüm Başkanı

KABUL VE ONAY SAYFASI

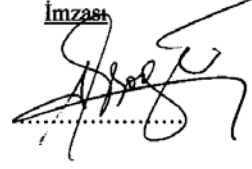
Elif BOZOK tarafından hazırlanan “Profesyonelleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Vakıf Üniversite Çalışanları Üzerine Araştırma” adlı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul (Sınav) Tarihi: 06/10/2016

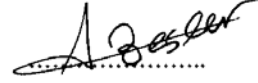
(Jüri Üyesinin Unvanı, Adı-Soyadı ve Kurumu):

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU
Başkent Üniversitesi

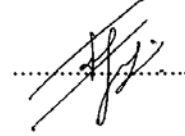
İmza:



Jüri Üyesi: Prof. Dr. Senem DEMİR BESLER
Anadolu Üniversitesi



Jüri Üyesi : Doç. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU
Başkent Üniversitesi



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../2016

Prof. Dr. Doğan TUNCER

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim boyunca, bilgi ve tecrübelerimin artmasında, ufkumun açılmasında ve her konuda kendimi geliőtirmemde bana yardımcı olan, yol gösteren; bundan sonraki yaşantımızda da saygı ve sevgimizin eksilmeyeceğine inandığım birkaç isme burada değinmek istiyorum.

Araştırmamın her aşamasında desteğini ve yardımını esirgemeyen, başta tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Hakkı Okan Yeloğlu' na; bu süreçte değerli görüşlerini aldığım kardeşim Sayın Yrd. Doç. Dr. Emel Sönmezer' e teşekkür ediyorum.

Tezimin hazırlanmasında her türlü sıkıntı ve zorluklarda beni yalnız bırakmayan maddi ve manevi yanımda olan sevgili eşim İlker Bozok' a ve hayatımın anlamı canım kızım Ada' ya teşekkür ve sevgilerimi sunuyorum.

Ayrıca hayatım boyunca her zaman destek ve fedakarlıktan kaçınmayan hep yanımda olan annem Oya Şahin, babam Selami Şahin, kardeşlerim Banu Polat ve Ziya Şahin'e,

Değerli vakitlerini ayırarak anketimi cevaplayan tüm katılımcılara ve araştırmam boyunca manevi desteklerini esirgemeyen iş arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	3
1.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	3
1.2 Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar.....	5
1.2.1 Tutumsal Yaklaşımlar	5
1.2.1.1 Kanter.....	6
1.2.1.2 Etzioni.....	7
1.2.1.3 Katz ve Kahn.....	8
1.2.1.4 Penley ve Gould.....	8
1.2.1.5 Allen ve Meyer.....	10
1.2.1.5.1 Devam Bağlılığı.....	11
1.2.1.5.2 Duygusal Bağlılık.....	12
1.2.1.5.3 Normatif Bağlılık	13
1.2.2 Davranışsal Yaklaşımlar	13
1.2.2.1 Becker' in Yan Bahis Yaklaşımı	14
1.2.2.2 Staw ve Salancik.....	16
1.2.3 Çoklu Yaklaşım	17
1.3 Örgütsel Bağlılığı Etkiyen Faktörler.....	18
1.3.1 Kişisel Faktörler.....	18
1.3.2 Örgütsel Faktörler.....	22
1.3.2.1 İşin Niteliği ve Önemi.....	22
1.3.2.2 Ücret.....	23
1.3.2.3 Örgütsel Ödüller.....	23
1.3.2.4 Örgütsel Adalet.....	23
1.3.2.5 Rol Çatışması ve Belirsizliği.....	24
1.3.2.6 Örgütsel Kültür.....	24

1.3.3	Örgüt Dışı Faktörler.....	24
1.3.3.1	Alternatif İş İmkanları.....	24
1.3.3.2	Profesyonellik.....	25
BÖLÜM II. PROFESYONELLEŞME.....		26
2.1	Meslek Kavramı.....	26
2.2	Profesyonel Tanımı.....	28
2.3	Profesyonelleşme Tanımı.....	29
2.4	Profesyonelleşme Süreci.....	31
2.5	Profesyonelleşme Göstergeleri	35
2.6	Profesyonelleşme Kuramları.....	38
2.7	Profesyonelleşmenin Önemi.....	43
BÖLÜM III. BİR VAKIF ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE PROFESYONELLEŞMENİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....		45
3.1	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	45
3.2	Araştırmanın Hipotezi.....	45
3.3	Araştırmanın Örneklemi.....	45
3.4	Araştırmanın Kısıtları.....	45
3.5	Araştırmanın Yöntemi.....	46
BÖLÜM IV ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME		
4.1	Profesyonellik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi.....	47
4.2	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi.....	51
4.3	Verilerin Analizi.....	56
4.4	Yapısal Eşitlik Modellemesinin Varsayımları.....	57
4.5	Model Veri Uyumu.....	58
4.6	Ölçme Modeli.....	60
4.7	Yapısal Model.....	61
4.8	Bulgular ve Yorumlar.....	61
BÖLÜM V. SONUÇ.....		64
EK-1 Anket Soruları.....		67
KAYNAKÇA.....		70

ÖZET

Örgütsel bağlılık ve profesyonelleşme araştırmacılar ve işverenler tarafından en çok incelenen konulardan biri olmuştur. Yapılan çalışmalarda bu iki kavram arasındaki ilişkiye ait sonuçlar farklılık göstermektedir.

Bu araştırmanın amacı; örgütsel bağlılık ve profesyonelleşme arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini, Ankara'da bulunan bir vakıf üniversite çalışanları oluşturmuştur. 165 Akademik ve idari personel üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Anket demografik sorular, örgütsel bağlılık ölçeği ve profesyonelleşme ölçeğinde oluşmaktadır.

Araştırma bulgularına göre örgütsel bağlılık ve profesyonelleşmenin arasında profesyonelleşmenin alt boyutu olan mesleki ideoloji dışında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, profesyonelleşme, örgütsel bağlılık ölçeği, profesyonelleşme ölçeği,

ABSTRACT

Organizational commitment and professionalisation has been one of the most researched topics among researchers and employers. The studies about the relationship between these two concepts perform differentiated results.

The purpose of this study is to analyze the relationship between organizational commitment and professionalisation. The sample of the study is a group of staff in a foundation university in Ankara city. A survey has been conducted with 165 Academic and administrative staff. Survey consists in demographic questions, organizational commitment and professionalisation scales.

As per research findings, a statistically significant relationship has been found between organizational commitment professionalisation other than the professional ideology which is a sub dimension of professionalisation.

Keywords: Organizational commitment Loyalty, professionalization, organizational commitment scale, professionalisation scale

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Meslek ile İş ve Uğraş Arasındaki Farklar.....	27
Tablo 2. Profesyonel Yönetim.....	31
Tablo 3. Profesyonellerin Yönetimi.....	37
Tablo 4. Profesyonelleşmeyle İlgili Varsayım ve Eleştiriler.....	39
Tablo 5. Betimsel İstatistikler.....	48
Tablo 6. Profesyonellik Ölçeği'nin DFA Sonucundaki Uyum İndeksleri.....	51
Tablo 7. Betimsel İstatistikler.....	52
Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin DFA Sonucundaki Uyum İndeksleri.....	55
Tablo 9. Değişkenler İçin Korelasyon Katsayıları.....	58
Tablo 10. Ölçme Modeline İlişkin Uyum İndeksleri.....	60
Tablo 11. Oluşturulan Yapısal Modele İlişkin Uyum İndeksleri.....	62

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli.....	11
Şekil 2 Profesyonelleşme Süreci.....	33
Şekil 3. Bürokratikleşme ve Profesyonelleşme.....	36
Şekil 4.Farmer ve Stuart Modeli.....	40
Şekil 5. Düşünce Yapısına İlişkin Model.....	41
Şekil 6. Profesyonelleşme ve Y Teorisi.....	42
Şekil 7. Toplam Puana İlişkin Histogram.....	48
Şekil 8. Verilere İlişkin Saçılım Diyagramı Matrisi.....	49
Şekil 9. Toplam Puana İlişkin Histogram.....	53
Şekil 10. Verilere İlişkin Saçılım Diyagramı Matrisi.....	54
Şekil 11. Yapısal Modele İlişkin Standartlaşmış Yol Katsayıları.....	62

GİRİŞ

Örgütsel Bağlılık ile ilgili çalışmalar son yıllarda giderek artmaktadır. Çünkü örgüte bağlılık düzeyleri yüksek bireylerin daha üretken, sorumluluk bilinci içinde verimli çalıştıkları ileri sürülmektedir (Balay,2000:5). Bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılıklarını geliştirmenin gelecekte örgüte sayısız fayda sağlayacağı ve örgütün maliyetinin düşüreceği tahmin edilmektedir.

Örgütlerin üretimlerini artırmaları ancak çalışanların bütün beceri, bilgi ve isteklerini işe yönlendirmeleriyle gerçekleştirilebilir. Örgütsel bağlılıkla ilgili farklı araştırmacılar tarafında çeşitli kavramlar ortaya atılmıştır. Çetin (2004) örgütsel bağlılığı işe katılma, sadakat duyma ve örgüt değerlerine olan inancı içine alan daha çok psikolojik bir perspektiften tanımlarken, İbicioğlu (2000) örgütsel bağlılığı devamlılık, niyet ve performans gibi örgütlerin çalışanlarından beklentilerini içine alan davranışsal bir perspektiften tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılık bireylerin örgütle kendilerini özdeşleştirmeleri ve örgütsel amaçlar doğrultusunda hareket etmelerini ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalar göstermektedir ki: Örgütlerin etkin ve verimli bir şekilde çalışmasının ve varlığını sürdürmesinin yolunun örgütsel bağlılıktan geçer.

Örgüte bağlılık duyan çalışanların, örgütün amaç ve değerlerine üst düzeyde inandıkları ve örgütçe kendilerinden istenen ve beklenen çabayı istekli olarak yerine getirdikleri görülmektedir. Ayrıca bu üyeler kendilerinden beklenen asgari çabanın çok daha üstüne çıkarak örgütte kalmak istemekte, eylemin kendisinden ve elde edilen başarıdan kaynaklı olarak içsel bir güdülenme davranışı içinde girmektedirler.

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel, örgütsel ve örgüt dışı birçok faktör bulunmaktadır. Profesyonellikte örgüt dışı faktörlerden bir tanesidir. Profesyonelleşme, işletme içerisindeki iş ve işlemleri o konuda uzman kişiler tarafından yerine getirilmesi, görev, yetki ve sorumluluk dengesinin uzmanlık esasına göre belirlenmesi anlayışına dayanmaktadır (Yazıcıoğlu ve Koç, 2009: 500). Bu tanımdan hareketle profesyonelleşme kavramının bugünkü halini almasında değişen ve gelişen dünya koşullarının belirleyici

rolleri olduğu söylenbilir. Özellikle yönetim anlayışlarındaki değişimler, profesyonelleşmeye olan ihtiyaçı ortaya çıkarmıştır.

Örgütsel bağlılık ve profesyonelleşme ile ilgili çalışmalar çelişkili sonuçlar vermektedir. Bu tezin amacı, örgütsel bağlılık ve profesyonelleşme arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu çalışmaya göre çalışanların profesyonelleşme düzeyleri artıkça örgüte bağlılıkları da artmaktadır. İlk bölümde örgütsel bağlılık kavramı ve bu kavramı etkileyen faktörler ele alınmıştır. İkinci bölümde profesyonelleşme kavramı anlatılmıştır. nc bölümde araştırmanın amacı, önemi, hipotezi, örnekleme, kısıtları ve yöntemi açıklanmıştır. Dördüncü bölümde ise araştırmanın bulguları tablolar, şekiller ve açıklamalar ile verilmiştir. Anket de kullanılan profesyonellik ve örgütsel bağlılık leklerinin geçerlilik ve güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Beşinci bölümde sonuçlar ve görüşler açıklanmıştır.

BÖLÜM I. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

1.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık; önemli ve güçlü bir duygusal durumdur (Çöl, 2004:25). Balay (2000)'a göre ise bağlılık kavramı; bireyin iş arkadaşlarına yakınlığı, bireysel ve örgütsel hedeflerin örtüşmesi ve içselleştirilmesi ve araçsal birliktelik olarak tanımlanabilir.

Örgütsel bağlılık; çalışanların iş yerlerindeki verimlilikleri ile işten ayrılma sebeplerini açıklamaya çalışması sebebiyle 1960'lı yıllardan beri örgütsel araştırmalar için önemli bir konu olmuştur (Wasti, 2012:142). Örgütsel bağlılığa yönelik ilk tanımlamalardan birini Gursky 1966'da yapmıştır. Yazar örgütsel bağlılığı; bireyin örgüte olan bağının gücüdür şeklinde tanımlamıştır (Akt. İnce ve Gül, 2005:11). Firestone ve Pennell (1993) ise örgütsel bağlılığı, kişinin örgütün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bir şekilde bağlanması olarak tanımlamışlardır (Akt. Balay, 2014:26). Örgütler çıktılarını; çalışanların gösterdikleri emek ile edindikleri bilgi ve becerilerini işe aktarmalarıyla ortaya koyarlar. Mal veya hizmet olarak gerçekleşen üretimin kalitesi işgörenlerin yeterliliği ile ilgili görünüyorsa da bilgi ve beceri yeterliliğinin yanı sıra örgüte bağlılığın ve işe bağlılığın da olması gerekmektedir.(Uygur, 2009:38).

Örgüte bağlılık duyan çalışanların, örgütün amaç ve değerlerine üst düzeyde inandıkları ve örgütçe kendilerinden istenen ve beklenen çabayı istekli olarak yerine getirdikleri görülmektedir. Ayrıca bu üyeler kendilerinden beklenen asgari çabanın çok daha üstüne çıkarak örgütte kalmak istemekte, eylemin kendisinden ve elde edilen başarıdan kaynaklı olarak içsel bir güdülenme davranışı içinde girmektedirler (Firestone ve Pennell, 1993; akt. Balay, 2014:66).

Örgütsel bağlılık kavramı üzerinde yıllar içinde yapılan çeşitli araştırmalar sonucunda bağlılığın farklı nedenlerinin de olabileceği, içten gelerek ve isteyerek oluşan duygusal bağlılığın tek başına örgütsel bağlılık kavramını açıklayamayacağı görüşü araştırmacılar tarafından vurgulanmaya başlanmıştır. Bazı çalışanların örgütlerine sarf ettikleri çaba, emek, zaman ve yatırımlarından dolayı ve örgütlerinden ayrıldıklarında bu emeğin boşa

gideceği ya da daha iyi bir iş bulamayacakları düşüncesiyle de örgüte bağlandıkları görüşü ortaya çıkmıştır. 1984 yılında Allen ve Meyer, bu iki bağlılık türünü kapsayan bir model önermişler; birinci bağlılık türünü duygusal bağlılık, ikinci bağlılık türünü ise devam bağlılığı olarak belirtmişlerdir. Bu modele 1980 yılında Vardi tarafından önerilen ve işgörenin örgütüne bağlı olması gerektiği, doğru ve etik olanın/olması gerekenin bu olduğu görüşünü savunan normatif bağlılık türünü de ekleyerek örgütsel bağlılık kavramını üç boyuta taşımışlardır (Wasti, 2012:122). Sonrasında yapılan araştırmalar ise genellikle bu üç boyut üzerinden; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde yürütülmüştür. Bu modeli temel alan araştırmalarda, örgüte karşı duygusal bağlılık hisseden bireylerin daha verimli oldukları, devam bağlılığına sahip bireylerin çeşitli kaygılarla ve maddi olarak bağlanmaları sebebiyle verimliliği istenilen düzeyde etkilemedikleri görülmüştür. Normatif bağlılığın ise duygusal bağlılığa daha yakın; ancak duygusal bağlılık kadar kuvvetli sonuçlar doğurmadığı görülmüştür (Meyer, Stanley, Herscovitch and Topolnytsky, 2002:5).

Çağdaş iş örgütü faaliyetleri zaman ve çevresel birtakım faaliyetlerin etkisinde kaldıkları için yapısal değişiklikler gerçekleştirmek zorunda kalmışlardır. Bu değişimlerin altında yatan sebep, diğer örgütlerle rekabet etme isteği ve bunun gerçekleştirilebilmesi için çalışanlara ihtiyaç duyulmasıdır. Diğer taraftan günümüzde işletmelerin birleşmesi, devredilmesi ve yapılandırılması sıklıkla karşımıza çıkan durumlar olmuştur. Bu koşullar altında, çalışanların bağlı oldukları örgüte gerekli önemi vermesini ve bu örgütte çalışıyor olmaktan gurur duymaları sağlamak örgütün gelişme ve büyümesi için gerekli olan yatırımların kazanılmasında hayati önem taşımaktadır. (İşcan ve Karabey, 2012:11).

Örgütlerarası rekabetin oldukça yoğun yaşandığı günümüz koşullarında iş hayatında örgütsel başarı; çalışanların yaptıkları işe ve buldukları örgüte olan bağlılıkları ile yakından ilişkilidir. Bu bağlılığı gösterebilen çalışanların performanslarının arttığı, bu sayede nitelikli çıktılar ve hizmet üretebildikleri görülmektedir (Uygur, 2009:77). Bu bağlamda örgütsel bağlılığın önemi günden güne artmakta, bilgi ve becerinin örgütsel bağlılığı sağlamada yalnız başına örgütü daha başarılı kılamayacağı anlaşılmaktadır.

İşgörenlerin örgütlerine olan bağlılıkları, örgütün başarıya ulaşmasındaki kritik faktörlerin başında görülmektedir. Çünkü örgüte olan bağlılık işgörenleri problem üreten değil; oluşan

veya oluşabilecek problemlere karşı çözüm yolları üretebilen insanlar haline dönüştürür. Bu nedenle örgütlerin başarısı ve geleceği için önem verilmesi gereken konuların başında, örgütsel bağlılığın sağlanması gelmektedir (İnce ve Gül, 2005:14).

1.2 Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılıkla ilgili farklı araştırmacılar tarafında çeşitli kavramlar ortaya atılmıştır. Çetin (2004) örgütsel bağlılığı işe katılma, sadakat duyma ve örgüt değerlerine olan inancı içine alan daha çok psikolojik bir perspektiften tanımlarken, İbicioğlu (2000) örgütsel bağlılığı devamlılık, niyet ve performans gibi örgütlerin çalışanlarından beklentilerini içine alan davranışsal bir perspektiften tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılık kavramında ortak görüşe varılamaması örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasını da karışık hale getirmektedir. Sınıflandırmada genel görüş farklı yaklaşımların ele alınabileceği yönündedir. Huang (2003: 7–12), örgütsel bağlılıkla ilgili öne sürülen teoriler davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal bağlılık şeklinde dört grupta sınıflandırmıştır. Literatürde örgütsel bağlılığın genel olarak tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar şeklinde sınıflandırıldığı söylenebilir (Gül ve İnce, 2005: 26).

1.2.1 Tutumsal Yaklaşımlar

Tutumsal bağlılığa ilişkin yaklaşımlar incelenirken tutum kavramını tanımlamakta yarar vardır. Tutumu bireyin tepki veya ön eğilimi olarak nitelendirmek mümkündür ve bu tepki çevresindeki canlı veya cansız herhangi bir varlığa veya olaya karşı olabilir. Tutumlar sayesinde bireyler çevrelerine uyum sağlamakta güçlük çekmez ve aynı zamanda kalıplaşan tutumlar bireyin sonraki davranışlarını yönlendirici gizli bir güce kavuşabilir. Bu durumda tutumları, bireylerin davranışlarının gizli yönlendiricisi olarak tanımlayabiliriz (Baysal ve Tekarslan, 1996: 197–198).

Örgütsel Bağlılığın tanımını yapan davranış araştırmacıları kavrama tutumsal yaklaşım açısından yaklaşmakta ve bağlılığı bireyin çalışma ortamını değerlendirmesiyle ortaya çıkan ve onu örgüte bağlayan duygusal bir tepki olduğunu belirtmektedirler. Tutumsal yaklaşımla bağlılığın odaklandığı konu işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkileridir. Bu

açından yaklaşıldığında bağlılık çalışanın kendi değer ve hedeflerinin örgütün değer ve hedefleriyle uyumlu hale gelmesi gerekmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 62).

1.2.1.1 Kanter Yaklaşımı

Tutumusal bağlılık yaklaşımı savunucularından olan Kanter aynı zamanda örgütsel bağlılık sınıflandırma çalışmalarını başlatan araştırmacılardan biridir. Kanter (1968) örgütsel bağlılığı işgörenlerin sadakatle ve arzulu bir şekilde sosyal sisteme bağlanmaları, sosyal ilişkilerini istek ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kişilikleriyle birleştirmeleri şeklinde tanımlamaktadır. Kanter yaklaşımına göre örgütün belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır ve bu beklentilerin karşılanması işgörenlerin olumlu duygular beslemesi ve kendilerini örgüte adanması ile mümkündür (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011:101).

Bu yaklaşıma göre örgütün işgörenlerden talep ettiği davranışlar “devama yönelik bağlılık”, “kenetlenme bağlılığı” ve “kontrol bağlılığı” olmak üzere 3 farklı türde ele alınabilir (Gül, 2002: 42).

Devama Yönelik Bağlılık: İşgören örgütün devam etmesi için örgütte kalması gerektiğini düşünür ve bu amaçla özverili davranır. İşgören için önemli olan örgütün kalıcılığını sağlamaktır. Çünkü ayrılmanın maliyeti örgütte kalma maliyetinden daha yüksektir. Özetle işgören örgütte kalmayı kendi çıkarları açısından daha karlı bulmaktadır.

Kenetlenme Bağlılığı: İşgörenlerin içinde bulunduğu örgütün simge, sembol ve törenler aracılığıyla örgütteki sosyal ortama uyum sağlaması ve önceki örgütteki sosyal ilişkilerinden vazgeçmesi, mevcut örgüt üyeleri ile kenetlenmesi olarak tanımlanabilir. İşgören burada örgütün kimliğinden ziyade örgütteki diğer çalışanlara bağlılık göstermektedir. Diğer örgüt üyelerine karşı olumlu duygusal yaklaşımlar sergilemesi gerekmektedir. Örgütteki her işgören ile yakın ilişki kurmak, onlarla ilgilenmek ve içinde bulunduğu gruba ait olduğu hissine sahip olmak bireyin tatmin olmasını sağlayacaktır. İşgörenin elde ettiği bu tatmin kendisini örgüte bağlayıcı bir unsur olacaktır.

Kontrol Bağlılığı: Örgütün veya grubun kuralları ve örgüt liderinin emir ve kurallarını sürdürmek de kontrol bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. İşgörenlerin bireysel

davranışlarını örgütün yazılı veya yazılı olmayan kuralları yönlendirmektedir. Kontrol bağıllığı ile örgüte ve örgütün kurallarına olumlu bakış açısı da sergilenmektedir. Nitekim işgörenler örgütün norm, amaç ve değerlerinin kendisi için önemli bir rehber olduğuna inandığından kontrol bağıllığı ortaya çıkmaktadır.

1.2.1.2 Etzioni Yaklaşımı

Etzioni, örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bu yaklaşıma göre, üç tür bağıllık söz konusudur (Balay, 2000: 19; Gül, 2002: 43).

Etzioni yaklaşımında örgüt üyeleri örgüte yakınlaşma isteği duydukça örgütün üyeleri üzerindeki güç ve yetkileri de etkili olmaktadır. İşgörenler örgüte yakınlık hissetmediği ve örgüte yakınlaşma çabası göstermediği süreci örgütün üyeler üzerindeki güç ve yetkileri sınırlı kalmaktadır. Etzioni yaklaşımına göre bağıllık ahlaki, hesapçı veya yabancılaştırıcı şekilde olmaktadır (Balay, 2000: 19, Gül, 2002: 43).

Ahlaki Bağıllık: İşgörenler örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirdikçe otoriteyle özdeşleşme eğiliminde olacaktır. Örgüt üyeleri kendisi ve örgüt için faydalı amaçları takip etme isteğinde olduğundan örgütün normlarını, amacını, hedeflerini ve yaptığı işi değerli görmekte; her şeyden önce örgütüne değer verdiği için işini bu amaçla yapmaktadır.

Hesapçı Bağıllık: Bu bağıllık türünde örgüt üyeleri ile örgüt arasında karşılıklı yerine getirme söz konusudur. Örgüte bağıllığın temelinde örgüt üyelerinin davranışlarının karşılığında alacakları ödüller vardır. Ahlaki bağıllığa göre ilişkinin yoğunluk düzeyi daha düşüktür. Temel felsefesi Kanter'in devam bağıllığına benzer şekilde örgüt üyeleri verdiklerinin karşılığını aldıkları sürece örgüte bağıllık duymaktadırlar. Ya da örgüt açısından bakıldığında örgüt, üyelerine verdiği ücrete karşılık olarak davranışlar beklenmektedir.

Yabancılaştırıcı Bağıllık: Önceki iki bağıllık türüne göre bu bağıllık türünde olumsuzluk ön plandadır. İşgören örgütte olumsuz durumlarla karşılaştığında örgüte karşı olumsuz

tavırlar sergileme eğiliminde olur. Örgütte kalmaya devam etmekle birlikte örgüte bağlılık duygusu ortadan kalkmaktadır. Olumsuz davranışlar örgütün verdiği ceza olabileceği gibi yaptığı iş veya çalışma ortamı nedeniyle gördüğü zararlar da olabilir. Yabancılaştırıcı bağlılığa sahip işgören, örgüte bağlılık duygusunu kaybetmiştir ancak kendisini zorunlu hissettiğinden örgütte kalmaya devam etmektedir.

1.2.1.3 Katz ve Kahn Yaklaşımı

Katz ve Kahn, örgütlerin ne olduğu, nasıl bir sistem içerisinde çalıştığı, işgörenlerin bunları nasıl algıladığı ve örgütlerin, işgörenlerin ihtiyaçlarının ne kadarına cevap verdiği konularının anlaşılmasının önemli olduğunu vurgulamıştır. Örgüte bağlılığın, örgüt ortamındaki işgörenlerin rollerinin gereklerini yerine getirmeye, diğer bir anlatımla örgüte bağlılık duymaya yönlendiren farklı ödüllere dayalı sistemler olduğunu ileri sürmüştür (Bayram, 2005:125–130).

İşgörenler örgüt içinde davranışlarda bulunurken içsel ve dışsal ödüllerin etkisi altında kalırlar. Katz ve Kahn içsel ödül olarak anlatımsal devreyi ele almıştır. Birey örgüt içinde söz sahibi olduğunu, fikirlerinin veya görüşlerinin dikkate alındığını algıladığında anlatımsal devre tamamlanmış ve içsel ödülünü almış olur. Bu durumda işgöreni motivasyonu, tatmini ve dolaylı olarak da örgüte bağlılığı oluşacak veya artacaktır. İçsel ödüllerle bağlanan işgörenlerin olduğu örgütlerde örgütün maddi olarak yükümlülükleri de sınırlı kalacaktır. Dışsal ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir ve işgörenler rollerini sadece dışsal ödüllere göre yerine getirmekte diğer bir ifadeyle rollerini aldıkları ücrete bağlı olarak gerçekleştirmektedir. Dışsal ödüllere bağlı üyelere oluşan örgütlerde örgütün kayıpları daha fazladır (Balay, 2000: 24).

1.2.1.4 Penley ve Gould

Penley ve Gould, Etzioni'nin yaklaşımından hareketle; ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık modelinin örgütsel bağlılığı açıkladığını ancak yeterli ilgiyi görmediği görüşündedirler (Penley ve Gould, 1988: 45).

Çıkarıcı bağlılığın bir alış-veriş ilişkisi içermesi, ister örgüt ister işgören olsun kendisini sevdirmeye taktikleri ile ilişkili olmayı gerektirmektedir. İşgören açısından kendini sevdirmeye

üstlerine daha fazla sorumluluk alabileceği mesajını iletme ve kendisini mümkün olan en iyi şekilde göstermedir. Örgüt açısından kendini sevdirmeye ise örgüt yöneticilerinin işgörenin yükümlülüklerini en iyi şekilde yerine getirmesi durumunda bunun farkına varıldığını gösterecek eylemlerde bulunmasını içermektedir (İnce ve Gül, 2005: 38).

Örgütün bu eylemleri işgöreni ücret ile ödüllendirme, herkesçe kabul gören bir yöntemle sözlü veya yazılı takdir etme veya terfi şeklinde olabilmektedir. Etzioni yaklaşımının yeterli ilgiyi görememesi bireylerin duygusal yönlerini tamamen maddi çıkarlarla açıklamaya çalışması olabilir.

Etzioni modelinin ilgi görmemesinin diğer bir nedeni ise örgütsel bağlılık modelinin makro özelliğini dikkate almaması; Kanter'in aksine örgütlerde tek bir uyum sisteminin ve bu sistemle uyumlu bağlılık türünün geçerli olabileceğini belirtmesidir. Örgütlerde durum farklıdır ve farklı uyum sistemleri ve bağlılık türleri görülmektedir. Penley ve Gould bu noktada Etzioni'den ayrılmakta ve çoklu yaklaşım modeline benzer bir uyum sisteminin ve bağlılık türünün bir arada görülebileceğini savunmaktadırlar (Penley ve Gould, 1988:45–46).

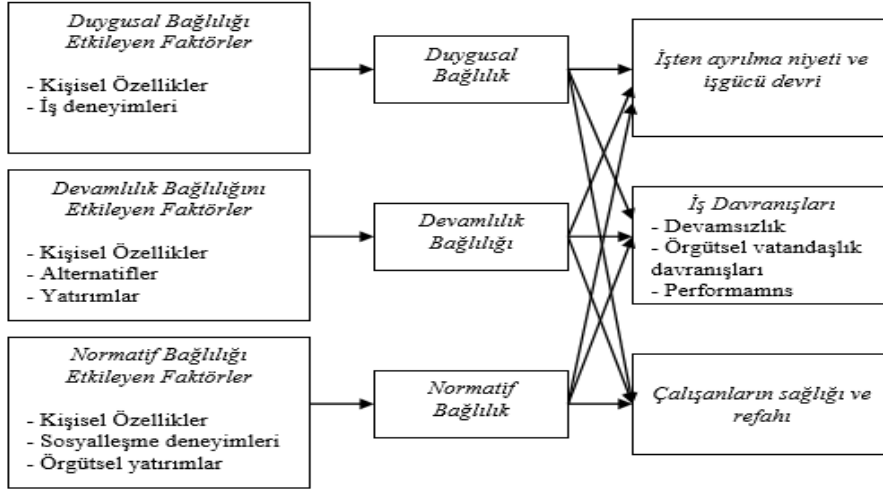
Penley ve Gould'un yaklaşımında Etzioni'den farklı olarak ahlaki bağlılık, örgütün amaç ve hedeflerini baştan kabul etme ve içselleştirmeye dayanır. Ahlaki bağlılığa sahip işgören örgüt için fedakârlıkta bulunmakta, örgütün başarısı ile gurur duymakta, başarısızlığında kendisini sorumlu tutmaktadır. Ancak Etzioni'den farklı olarak ahlaki bağlılığa sahip işgören çıkarıcı bağlılığa da sahip olabilmektedir. Örgüte karşı duyduğu bu sorumluluk duygusu ve gösterdiği üstün gayretlerin karşılığı olmasa da örgütün kendisine karşı sorumluluklarını ve verilen taahhütlerin yerine getirilmesini beklemektedir. Yabancılaştırıcı bağlılığı ise işgörenlerin ahlaki ve çıkarıcı bağlılıkları ile birlikte alternatifinin olmaması durumunda kontrolün kendisinde olmadığı algısına dayanmaktadır (Cengiz, 2001: 27–30).

1.2.1.5 Allen ve Meyer

Tutumsal bağıllıkla ilgili en önemli çalışmalardan birisi de Allen ve Meyer'e aittir. Allen ve Meyer'e göre tutumsal bağıllık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Bu durum çalışanların örgütlerdeki davranışlarıyla karakterize edilmektedir. Belirtileri ise bireyin, örgütte kalmaya devamlılık göstermesidir (İnce ve Gül, 2005: 38). Tutumsal bağıllık konusunda literatürde en çok ilgi gösterilen yaklaşım Allen ve Meyer'e aittir. Allen ve Meyer tutumsal bağıllığı psikolojik bir durum olarak ele almakta ve tutumsal bağıllığın işgören-örgüt arasındaki ilişkiyi yansıttığını ifade etmektedirler. Bu yansıma işgörenlerin örgüt içindeki davranışlarıyla karakterize olmaktadır. En belirgin yansımayı ise bireylerin örgütte kalmaya istekli olmaları şeklinde görmek mümkündür (İnce ve Gül, 2005: 38).

Örgütsel bağıllık farklı araştırmacılar tarafından örgüte bağıllık, örgüte duyulan duygusal bağıllık, örgütten ayrılmanın getireceği kayıplar nedeniyle oluşan bağıllık ve örgütte kalmak için hissedilen ahlaki bağıllık şeklinde tanımlanmaktadır. Meyer ve Allen, tüm bu tanımlardaki psikolojik durumların birbirleriyle ilişkili olduğunu iddia etmişlerdir. Sözü edilen psikolojik durumlar Meyer ve Allen tarafından duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Eren, 2006:556).

Şekil 1. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer J P, Stanley D J, Herscovitch L and Topolnytsky L. (2002), Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp. 20-52.

1.3.5.1 Devam Bağlılığı

Meyer ve Allen'in görüşüne göre devam bağlılığı işgörenlerin örgütten sağladıkları veya sağlamayı düşündükleri maddi, psikolojik ve sosyal çıkarlarla ilişkilidir. İşgören beklentilerine uygun maddi, psikolojik ve sosyal çıkarlarını elde ettiğinde örgüte bağlılık duyacaktır. Devam bağlılığına sahip işgörenler örgütün hedef ve amaçlarına uygun davranışlarda bulunur ve bunun karşılığı olarak örgütten ücret, maaş, prim, ikramiye, unvan, statü, yönetime katılma imkânları gibi ödüller alır. İşgörenler sözü edilen maddi ödüllerin yanı sıra işi yapmaktan içsel tatmin duyma, örgütte edindiği arkadaşlık, iş dışında kendisine sağlanan saygınlık gibi manevi tatmin olanaklarına da sahip olmaktadır. İşgörenler elde ettiği maddi ve manevi kazançlarının örgütten ayrılması durumunda kaybedeceğini düşünür ve bu duygu ve düşünceler ile örgüte kalmaya istekli olur (Eren, 1993:556).

Devam bağıllığında işgörenin dikkate aldığı konu işten ayrılma maliyetidir ve bu maliyetin örgütte kalma maliyetinden yüksek olduğunu düşünmesi işgöreni örgütte kalmaya yöneltmektedir (Lamsa ve Savolainen, 1999: 36). İşgören işten ayrılma maliyetinde örgütteki kıdem ve kariyer gibi yatırımlarını dikkate almakta ve bu yatırımların kaybedilmesini göze almamaktadır. İşten ayrılma maliyetinde, bulunduğu şehri değiştirmede yaşayacağı güçlükler, hak edilen kazanım ve tazminatlar, yeni örgütte ortama ve arkadaşlara uyum sağlama gibi sorunlar da dikkate alınmakta ve bu maliyetlerin bulunduğu örgüte devam etme maliyetinden yüksek olması örgütte kalmasına neden olmaktadır (Shaw, Delery ve Abdullah, 2003:1022).

1.3.5.2 Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık örgütün hedef ve amaçlarının, strateji, politika, kural, ilke, norm ve değerlerinin işgören tarafından kabullenildiği, içselleştirildiği; örgütün faaliyetleri ve işlemlerinin gönülden desteklendiği; işgörenin kimliğini örgüt kimliği ile özdeşleştirdiği durumlarda oluşur. Duygusal bağlılığın oluşmasında en önemli faktörler işgörenin örgüte ve örgüt liderine inanması, saygı ve sevgi duyması; örgütün ve liderinin ortaya koyduğu örgütsel vizyon, misyon, strateji ve kültürel değerleri paylaşmasıdır. Duygusal bağlılığa sahip işgören için örgüt, toplum, çevre ve kendisi için vazgeçilmez bir varlık, hizmet edilip yüceltilmesi gereken bir kurumdur. Örgüt lideri ise model aldığı karizmatik bir otoritedir (Eren, 1993: 556–557).

Meyer ve Allen'in duygusal bağlılığı tanımlarken üzerinde durdukları en önemli konu işgören ve örgütün özdeşleşme ve bütünleşme düzeyidir. Duygusal bağlılığın örgütte yakın çevresine vermiş olduğu duygusal tepkilerle ilgili olduğu belirtilmekte, yaptığı işe daha çok sarılma, iş arkadaşlarından, işten ve mesleğe bağlılıktan sağlanan tatminle ilişkili olduğu savunulmaktadır (Balay, 2000: 73). Duygusal bağlılığının yüksek olması, işgörenin ekonomik nedenleri dikkate almadan, sadece örgütün ortaya koyduğu amaç, hedef ve değerlere uygun davranışlar sergilemesini ve örgütün misyonunu gerçekleştirmesine yardımcı olmaya istekli olmasını sağlayacaktır. İşgörenlerin bu tavrı hem kendisinin hem de örgütün performansını arttırmakla kalmayıp örgütün başarılı olması durumunda kendi başarısı olarak görmesine, örgütün başarısız olması durumunda ise kendi sorumluluğu olduğu düşünmesine imkân verecektir (Baysal ve Paksoy, 1999:227).

1.3.5.3 Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, sorumluluk temelinde açıklanmakta ve işgörenlerin içinde buldukları grup veya örgüte karşı sorumlulukları olduğu inancına dayanmaktadır (Çırpan, 1999: 71). Normatif bağlılık işgörenlerin ahlaki değerleri nedeniyle örgüte ve örgütteki iş arkadaşlarına karşı görev ve sorumluluklarını olması gerektiği gibi yerine getirme eğilimlerinden doğmaktadır. Örgütün hedef ve amaçları, faaliyetleri veya kurallarını doğru bulmasa bile, ahlaki değerlerine bağlı olduğunu göstermek için örgütsel faaliyetleri yerine getirmekte, kurallara uymaktadır. İşgörenlerin normatif bağlılıklarının yüksek olması, örgütte çalışmayı sorumluluk olarak kabul etmelerine neden olmaktadır (Eren, 1993:557). İşgörenin örgütüne bağlılığı bir görev ve sorumluluk olarak algılaması ve örgüte bağlı olmanın daha doğru olduğunu düşünmesi sonucunda gelişen normatif bağlılık duygusal ve devam bağlılığından ayrılır. Duygusal bağlılığı gönüllü, isteğe bağlı bir felsefe ile ele almak mümkün iken normatif bağlılığı etik bir zorunluluk olarak değerlendirmek, bir değer yargısı ve sorumluluk bilincini içerdiğini kabul etmek gerekir (Allen, 2003:513).

Normatif bağlılık her ne kadar zorunluluk unsuru içerse de bu zorunluluk bireyin etik değerlerinden kaynaklanan bir zorunluluktur. İşgörenlerin örgüte bağlılık duyması, örgütün hedef ve amaçlarının veya faaliyetlerinin değerinden veya bireyin çıkarlarına uygun olmasından kaynaklanmamakta; işgörenin etik değerlerine uygun davrandığını düşünmesinden kaynaklanmaktadır. Özetle normatif bağlılığın gelişmesinde işgörenin içinde bulunduğu sosyal ortamdan edindiği etik değerlerin önemi çok büyüktür (Powell ve Meyer, 2004).

1.1.2 Davranışsal Yaklaşımlar

Davranışsal bağlılık yaklaşımı temelde sosyo-psikolojik perspektife dayanmaktadır. Davranışsal bağlılık üzerine araştırma yapan sosyal-psikologlar bireyin örgüte bağlanmasının nedeninin örgütün hedef, amaç, faaliyet veya işgörene davranışları olmadığı, bağlılığın nedeninin işgörenin geçmişteki davranışları olduğu görüşündedir (Mowday, Peter ve Steers, 1982: 25).

Bu yaklaşıma göre işgörenler davranışlarını örgüt tarafından beklenen ve arzu edilen davranış biçimine uygun hale getirmektedir. Bunu yaparken de geçmişteki tecrübelerinden yararlanmaktadır. İşgören davranışlarını örgütün beklentilerine göre ayarlayıp uyumlu hale getirirken Meyer ve Allen'in duygusal bağlılık yaklaşımında olduğu gibi örgütün amaç, strateji, hedef ve politikalarına inanmaya, bu inanç gerçekleştiğinde ise davranışlarını değiştirmeye ve örgüte uyum sağlamaya çalışır. Değişim sürecinde işgören özveride bulunmakta ve bu da örgütte kalma isteği olarak yorumlanmaktadır (Eren, 1993:557).

Meyer ve Allen davranışsal bağlılık yaklaşımından söz etmekte ve kendi yaklaşımlarındaki devam bağlılığının belirli bir süre sonra süreklilik kazandığını belirtmektedirler. Sürdürülen devam bağlılığı zamanla işgörenin bu davranışı ile örgüte uyumluluk geliştirdiği, davranışını haklı gösteren tutumların gelişmesi ile bu davranışın tekrarlanma eğiliminde olduğu görüşünü ileri sürmüşlerdir (Meyer ve Allen, 1991: 62).

1.1.2.1 Becker' in Yan Bahis Yaklaşımı

Yan bahis yaklaşımında Becker örgütsel bağlılığa yeni bir tanım getirmekte ve işgörenin örgütte çalıştığı süre içinde harcadığı emek, zaman ve elde ettiği pozisyon, ücret gibi değerleri örgütten ayrılacağı zaman kaybedeceğini düşünmesi, bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusuna kapılması ile oluşan bağlılığı örgütsel bağlılık olarak ele almaktadır. Becker'in yan bahis yaklaşımına göre, işgören örgüte duygusal bir bağlılık duymaz, örgüte bağlılık göstermezse kaybedeceklerini hesaba kadar ve örgüte bağlanır veya örgüte bağlı görünmeye devam eder (Gökmen, 1996: 1–2).

Daha net bir ifadeyle Becker örgütsel bağlılığı, işgörenin işten ayrılma durumunda karşılaşıacağı maliyetlere göre tanımlamakta ve Meyer ve Allen'in devam bağlılığında olduğu gibi işgörenlerin ayrılma maliyetini dikkate aldıklarını savunmaktadır. Fakat Meyer ve Allen'den farklı olarak işgörenin bulunduğu örgütteki yatırım ve birikimleri için “yan bahisler” kavramını kullanmıştır. Becker'e göre yan bahis işgörenin kültürel beklentileri genelleme, bürokratik düzenlemeler, sosyal rollere uyum sağlamaya çalışma, kendini ifade edebilme, imaja kavuşma veya iş dışı kaygılar gibi sebeplerden ortaya çıkabilmektedir (Shore, ve diğerleri, 2000:429).

Becker'in yaklaşımıyla işgörenlerin örgütsel bağlılıkları, tutarlı davranışlar sergilemesinin bir sonucudur. Yan bahis kavramı karar ile sonuçların doğrudan ilişkili olmamasını ifade etmektedir. Örneğin, işgörenlerin örgütte kalma kararı, örgütle doğrudan ilgisi olmayan yatırımlarını koruma amacını taşımaktadır. Becker bu durumu yatırımlarını ortaya koyma, yatırımları üzerine bahse girme; fakat doğrudan ilişkili olmadığı için "yan bahis" olarak tanımlamaktadır. İşgörenin yatırımlarının büyüklüğü ne kadar fazla ise örgütsel bağlılığı da o düzeyde yüksek olacaktır. Sonuç olarak zaman geçtikçe işgörenin bulunduğu örgütteki yatırımları ve değeri artacak, bu yatırımlar gözden çıkarıp yeni iş olanakları arama isteği azalacak ve örgütsel bağlılığı artacaktır (İlsev, 1997: 30).

Bu tür bağlılığın en önemli unsurunu bireyin çıkarları oluşturmakta ve işgören işletmeden ayrıldığında maddi, sosyal ve psikolojik yönden kayıplara uğrayacağını düşündüğünden örgütte kalmayı zorunluluk olarak algılamaktadır. Zarar görecektir çıkarların nitelik ve nicelik olarak fazla olması örgütte bağlılığı etkilemekte ve bu etki genellikle pozitif doğrusallık şeklinde ortaya çıkmaktadır. Riskleri göze alan işgören örgütte kalmasını tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmaktadır (Mayer ve Shcoorman, 1992: 671–684). İşgören davranışları ile tutarlı olmaya önem vermekte ve örgütte kalma ile doğrudan ilişkisi olmayan zaman, emek, pozisyon, gelirler gibi yatırımlarını bahse konu etmektedir. İşgören tutarlı olmaktan vazgeçtiğinde yatırımlarını da tehlikeye atmış olacaktır. Bahsi kaybetmemek için işgörenin davranışlarının tutarlı olması, her şeyden önce önceki davranışları ile uyumlu olması gerekmektedir. Becker yan bahis kaynaklarını dört başlık altında toplamaktadır (İlsev, 1997: 31–34).

a)Toplumsal Beklentiler: İşgören örgüt dışında, çevresinde sosyal ve manevi yatırımlar yapmıştır. Örneğin işini olması gerektiği gibi yapmakta ve bulunduğu örgütte değer görmektedir. Bunun sonucu olarak da işinde uzun süre çalışmaktadır. Bu bahsin kaybedilmesi ise sık sık iş değiştiren ve güvenilmez olduğu inancının oluşmasına neden olmaktadır. İşgören için burada bir manevi yatırım ve bu yatırımın neden olduğu, davranışlarını sınırlayıcı bir baskı söz konusudur.

b)Bürokratik Düzenlemeler: Yan bahsin ikinci kaynağı ise bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin işgören çalışma süresinde elde ettiği tazminat haklarını, emekli aylığı için her ay kesilen birikmiş kesintilerini yan bahis konusu yapmıştır. Örgütten kendi isteği ile ayrılan

veya kendi hatasından kaynaklı haklı gerekçe ile uzaklaştırılan işgören bu haklarını kaybedecektir. Bu durumda örgütte kalmasını tehlikeye atacak davranışlardan sakınacaktır. (İlsev, 1997: 31–34).

c)Sosyal Etkileşimler: Diğer bir yan bahis kaynağı bireyin yakın çevresi ile olan ilişkileridir. Çevresiyle olan ilişkilerinde kendisi hakkında fikirlerin oluşmasını sağlamıştır. Olumlu olduğuna inandığı bu fikirlerin bozulmaması için; olumlu fikirlere neden olan davranışlarını devam ettirmek zorundadır. Örneğin kendisi sözüne güvenilir biri olarak tanınmış ve çevresinde böyle bir fikir yerleşmişse bu düşüncenin kaybolmaması için dürüst davranmaya devam edecek, kısacası dürüst davranışlara bağlılık gösterecektir.

d)Sosyal Roller: Sosyal rolleri ifade ederken toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler ve sosyal ilişkilerden elde edilen kazanımlar devreye girmektedir. Bu tür kazanımları elde etmek için sergilediği davranışlar bireyde alışkanlığa dönüşmekte ve örgüte uyum sağlamaya neden olmaktadır. İşgören o kadar uyum sağlamıştır ki, başka rolleri gerçekleştirme mümkün olmayacaktır. (İlsev, 1997: 31–34).

1.1.2.2 Staw ve Salancik Yaklaşımı

Staw ve Salancik, örgütsel bağlılığın tanımında değinildiği gibi farklı alanlardaki araştırmacıların kendi alanlarına göre örgütsel bağlılığı ele almaları sonucu farklı yaklaşımların ortaya çıktığını dile getirmekte, temelde davranış bilimciler ve sosyal psikologlar tarafından ifade edilen iki farklı yaklaşımın uygun olduğu görüşündedirler. Staw'a göre tutumsal yaklaşım tek başına örgütsel bağlılığı açıklamaya yetmemektedir. Tutumsal yaklaşımda örgütsel bağlılık, örgüt odaklı olarak kavramsallaştığından bireyin psikolojik süreci gözden kaçabilmektedir. Diğer yandan tutumsal yaklaşımla ele alınan bağlılık kendi içinde birçok unsuru barındırmakta ve bunları tek bir kavram ile tanımlamaya çalışmak bilgi kaybına neden olabilmektedir. Bu da teorik bir yapının oluşmasını engellemektedir. Diğer bir sakınca da tutumsal yaklaşımla açıklanmaya çalışılan bağlılığın bazı unsurları sözel davranış ifadeleridir ve önceden tahmin edilmeye çalışılmaktadır (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011:113).

Staw ve Salancik davranışsal yaklaşımla hareket etmekte, davranışsal bağlılığın oluşması için işgörenin psikolojik durumunun olumlu yönde olması, devam ettirmeye istekli olmasını gerektirir. Bu isteğin oluşması örgütsel bağlılık davranışını devamlı kılacak özelliklerin varlığı ile mümkündür. İşgörenin davranışını isteği ile olması, zorunluluktan kaynaklanmaması ve geri dönülemez olması örgüt üyeliğini devam ettirme istekliliğini sağlayacaktır (İlsev, 1997: 39).

Bu yaklaşımda da tutarlılığa önem verilmektedir. İşgörenlerin tutum ve davranışlarının sürdürülebilir olması, en azından tutum ve davranışlarını sürdürmeye istekli olmaları gerekmektedir. Ters bir durumda, yani tutarsızlık oluştuğunda birey gerilecektir. Gerilim tutum ve davranışların önemine göre yüksek veya düşük olacaktır. Böyle bir durumda işgören gerilimi azaltmak için çelişkili tutum ve davranışlarını uyumlu hale getirmek için tutum veya davranışlarını değiştirmek zorunda kalacaktır (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011:114).

1.1.3 Çoklu Yaklaşım

Örgütsel bağlılık ile ilgili şimdiye kadar yapılan sınıflandırmalar bağlılığın örgütün bütününe yönelik olduğu yönündeydi. Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık bireyin farklı özdeşleşmelerini birleştirip bir bütün olarak ele almaktaydı. Ancak örgütlerin bütüncül olmadığına dair görüşler de öne sürülmektedir. Örgütün amaç ve hedefleri farklı değerler taşıyan karmaşık yapılardan oluşmaktadır. Böyle bir durumda örgütün amaç ve değerlerine bağlanma ve işgörenin bunlarla özdeşleşmesi ifade edildiğinde işgörenlerin tümünün aynı amaç ve hedefleri paylaştığı söylenemez. Örgütte farklı gruplar ve bu grupların farklı amaçları ön plana çıkmaktadır. Sonuç olarak işgörenlerin bağlılığı da çoklu olarak ele alınmalıdır. Örgüt içindeki örgüt yapısına veya farklı konumlardaki işgörenlere göre değişen unsurlar birbiriyle ilişkili fakat temelde farklı bağlılık türlerini ortaya çıkaracaktır (Balay, 2000: 24–26).

Çoklu bağlılık yaklaşımı ile işgörenin gerçekten hangi örgütsel unsurlara bağlı olduğu ile ilgilenilmektedir. İşgörenin bağlandığı örgüt tek başına ele alınamaz. Örgütün yapısındaki farklı kademeler, gruplar, örgütün çevresel konumu işgörenin bağlılığının kaynağı olabilir.

Bu yüzden örgütsel bağlılıkla ilgili tutumsal ve davranışsal yaklaşımlar ayrı ayrı ele alınmalıdır (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011: 115–116).

Çoklu bağlılık yaklaşımının diğer bir boyutu bir işgören tarafından duyulan bağlılığın başka bir işgören tarafından farklı olabileceğidir. Bu farklılık hem bağlılık duyulan obje açısından hem de bağlılığın düzeyi açısından olabilmektedir. Örneğin, örgütün sunduğu hizmet veya malın piyasada kaliteli olarak algılanması işgörenlerin bir kısmı açısından bağlılık nedeni olabileceği gibi diğer işgören açısından bağlılık nedeni sayılmayabilir. Aynı şekilde kaliteli hizmet veya mal bir grup işgörenin örgüte bağlılığını kısmen artırırken diğer bir grup işgörenin örgüte bağlılığını yüksek düzeyde artırabilir (Reichers, 1985:467).

1.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütlerin ürettikleri çıktı ve hizmetlerin kalitesini artırmaları, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırmalarından geçmektedir. Bu amaç doğrultusunda ilerlemeye çalışan, işgörenlerini birçok yönden tanıyan örgütlerin, bağlılığı etkileyen faktörleri irdelemeleri, gelecekleri açısından hayati önem taşımaktadır. Bireylerin örgüte olan bağlılıkları ve bağlılık düzeyleri pek çok faktörden etkilenmekte ve bu faktörlere bağlı olarak bazen artmakta bazen ise azalmaktadır. Bir diğer anlatımla işgörenlerin bağlılık düzeylerinde bu faktörlerin oldukça fazla etkisi bulunmaktadır.

1.4.1 Kişisel Faktörler

İşgörenler, öncelikle temel ihtiyaç, istek ve arzularını karşılamak üzere kendi yetenek, deneyim ve potansiyellerini kullanabilecekleri bir işte çalışmak isterler ve bu beklenti ile örgütlerine girerler. Örgüt bu ihtiyaçları ve beklentileri karşıladığı sürece örgütsel bağlılık devam eder; ancak aksine olarak bireylerin beklentileri karşılanmaz ve yeteneklerini kullanacağı ortamlar sağlanamaz ise bireyler farklı beklentilere girerek farklı işlerle uğraşmaya başlayacaklardır, bu durum ise zamanla örgütsel bağlılığın azalmasına yol açacaktır (Kartal, 2007:67).

Cinsiyet, yaş, medeni hal, kıdem, eğitim düzeyi ve algılanan yeterlilik gibi pek çok kişisel özelliğin örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu bilinmekte ve bu özelliklerin örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Bu nedenle kişisel/demografik özellikler örgütsel bağlılığı etkileyen nedenler arasında fazlasıyla incelenen konular arasında yer almaktadır. Dolayısıyla hızlı bir değişim içinde olan iş dünyasında, konumunu koruma ve daha yukarıya taşıma gayretinde bulunan örgütlerin çalışanlarını iyi tanınması; onların beklentileri ile duygu ve düşüncelerini bilmesi ve onları kişisel olarak daha iyi analiz etmesi örgütsel bağlılık ve verim adına kaçınılmaz bir gerek olmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından araştırılmış ve sonuçları ortaya konulmaya çalışılmıştır; ancak bir fikir birliğine varılamamıştır. Bu araştırmalar ilk zamanlar erkekler üzerinde yoğunlaşmış olsa da daha sonraları kadınların iş hayatında daha çok varlık göstermeleriyle kadınlara yönelik araştırmaların sayısının arttığı görülmektedir (İnce ve Gül, 2005:88).

Toplumsal aile yapısı ve cinsiyet rolleri, kadın çalışanlara yapılan yatırımı ve erkek çalışanların aile geçindirme konusundaki sorumluluk bilinçlerini şekillendirerek onların psikolojik sözleşmelerini ve bağlılık profillerini belirlemektedir (Wasti, 2012:12). Ancak kadınların örgütsel bağlılıklarını engelleyici faktörlerin olduğu düşünülmektedir. Kadınlara yönelik olumsuz tutumlar, iş ve aile stresi, çeşitli rol çatışmaları, hukuksal normlar, kültürel ve ahlaki yapılar, çeşitli insan kaynakları politikaları ile doğu batı kültür farklılığı gibi nedenlerin kadınların iş hayatına ve örgütsel bağlılıklarına etki etmekte olduğu görüşünün yaygınlığını koruduğu görülmektedir (İnce ve Gül, 2005:21). Bu bağlamda hukuki açıdan bayanların çalışmasına engel bulunmamaktadır. Ancak bayanların kamu hizmetlerinde çalıştırılmalarında bazı sorunlarla karşılaştıkları ileri sürülmektedir. Dolayısıyla bayan çalışanların hamilelik, doğum izinleri, çocuk bakımı, biyolojik yapı ve eşleriyle aynı yerde çalışma isteği gibi faktörlerin, işlerini olumsuz yönde etkileyebildiği düşünülmekte ve görülmektedir (Tutum, 1979; akt. Argon ve Eren, 2004:16). Bu görüşlerin aksini savunan bazı araştırmacılara göre ise kadınların işlerini ve örgütlerini sık sık değiştirmek istemediklerinden erkeklere oranla örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu; bazı araştırmacılara göre de kadınların buldukları statüye gelirken erkeklere oranla daha fazla engelleyici faktörle karşılaştıkları ve bunlarla baş etmek zorunda

kaldıkları için örgütlerine olan motivasyonlarını artırarak erkeklere oranla daha fazla bağlılık sergiledikleri belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005:57).

Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile yaş arasında bir ilişki olduğu görülmektedir (Ağca ve Ertan, 2008; Balay, 2000) Yaşın artması, iş sistemlerindeki değerli kaynakların zamanla birikmesi anlamını taşımaktadır. Bu nedenle uzun yıllar aynı örgüte emek veren çalışanların bu süre zarfında kendilerine özgü iş tutumları ve değerleri geliştirdikleri, iş arkadaşları edindikleri görülmektedir. Dolayısıyla yeni bir örgüte alışamayacakları ve uyum sağlayamayacakları nedeniyle örgütlerine daha çok bağlandıkları; diğer yandan mesleğinde ehlileşmemiş daha genç ve daha az doyum sağlamış çalışanların ise daha fazla iş bırakma eylemi içinde oldukları görülmektedir (Hrebiniak ve arkadaşları, 1972; akt. Balay, 2000:43).

Kirel (1999)'in bulgularına göre ise, yaşı ilerleyen çalışanların esnek çalışamayacakları, çabucak yorgun düşebilecekleri nedeniyle yaş ilerledikçe örgütsel bağlılıklarının düşebileceği belirtilmektedir. Buna karşın gençlerin daha dinamik olmaları ve işlerini eğlenceli bulmaları ile de örgütlerine daha çok bağlanabilecekleri düşünülmektedir. Ayrıca yeni işe başlayan gençlerin geçmiş deneyimlerinin olmaması nedeniyle de örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu düşünülmektedir.

Bazı araştırmacılar farklı ortamlarda demografik özelliklerin ve değerlerin bağlılığa etkisini araştırmışlar ve bu durumun araştırma yapılan ülkenin yaşam ve ekonomik şartlarına göre değişiklik gösterdiğini belirtmişlerdir. Örneğin batıda yapılan araştırmalarda yaşın bağlılık ile pozitif bir ilişkisi olduğu görülürken; Ürdün'de yapılan bir araştırmaya göre ise yaşın bağlılıkla negatif ilişki içinde olduğu saptanmıştır ve bu durumun ülkedeki işsizlik oranının yüksekliği ile açıklandığı görülmüştür (Wasti, 2012:12).

Evli ya da ayrılmış olan bireylerin örgütlerine daha çok bağlılık gösterdiği ve örgütlerinden ayrılmayı daha maliyetli buldukları görülmektedir. Bunun yanı sıra bakmakla yükümlü olunan çocuk ve yaşlı gibi fertlerin bulunmasının, bağlılığın artmasında etkili olacağı da belirtilmektedir. Buna karşın bekar olan bireylerin ise daha az bağlanma gereksinimi duyacakları ve uygun iş alternatiflerini daha fazla değerlendirecekleri belirtilmektedir (Bakan, 2011:97). Dolayısıyla çalışanların ailelerine ve tanıdıklarına yakınlığı ve bağlılığı

oranında, onların ihtiyaçlarını karşılayabilmek için örgüte daha çok bağlandıkları belirtilmektedir (Sığı ve Basım, 2006:45). Buna göre evli bireylerin taşımış oldukları sorumluluklar onların örgüte daha bağımlı olmasına neden olurken, herhangi birinin sorumluluğunu taşımayan bireylerin düşük düzeyde bağlılık göstermesi olasıdır (Kervancı, 2013:32).

Kıdem: Araştırmaların çoğu kıdem ile örgütsel bağlılık arasında genel olarak pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Balay, 2000:78). Kişilerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançlar da artmaktadır. Bu doğrultuda çalışma süresi ile örgütsel bağlılık aynı yönde bir ilişki içerisindedir. Çünkü geçirilen hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırımdır ve bu süre zarfında belli statü ve terfi imkanları elde edilmiştir. Bununla doğru orantılı olarak kişiler kazançlarını kaybetmemek için örgüte daha çok bağlanmaktadır (Cohen, 1993, akt; Bakan, 2011). Zeffane (1994), işe yeni başlayan işgörenlerin örgütlerine yabancılaşma çektiğini, hizmet süresi 13 yıl ve daha fazla olan işgörenlerin ise örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir (Akt; Uygur, 2009). İnce ve Gül (2005) ise yaş ve kıdem genel olarak paralellik gösterdiğini; ancak yaşın daha çok duygusal bağlılıkla, kıdem ise örgüte verilen emeklerden ve örgütte geçirilen süreden dolayı devam bağlılığıyla daha çok ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Eğitim düzeyi: “Eğitim sistemi, çalışanların yetkinliklerini, yetkinlikleri de onlara örgütleri tarafından yapılacak yatırımları etkilemektedir” (Wasti, 2012: 33). Yapılan araştırmaların birçoğunda örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı; diğer bir ifadeyle eğitim düzeyi azaldıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı görülmektedir (İnce ve Gül, 2005:66).

Sosyo-ekonomik şartlar elverdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve gerekli eğitimi almış kişilerin düşük düzeyde eğitim almış kişilere göre işe bakış açılarının farklı olduğu; eğitime harcanan süre ve yapılan yatırımın bir karşılığı olarak işgörenlerin ücret ve statü taleplerinin yükseldiği görülmektedir (Çakır, 2001:43). Konuyu destekler nitelikte Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), konaklama işletmeleri üzerinde yaptıkları bir araştırmada, ilköğretim mezunu işgörenlerin lisans mezunu işgörenlerden daha yüksek bağlılık değerlerine sahip olduklarını bulmuşlardır. Colbert ve Kwon (2000)’a göre araştırmacılar

bu olumsuz yönlü ilişkiyi, yüksek eğitim düzeyindeki çalışanlar için çok sayıda mesleğin mümkün olmasına bağlamaktadırlar (Akt. Gürkan, 2006:54). Örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasındaki ters yönlü ilişkiyi destekleyen birtakım araştırmaların yanında, bazı araştırmacılar ise söz edilen ilişkinin yeterince açık ve güçlü olmadığına dair bulgular elde etmişler, bu nedenle ikisi arasındaki ilişkinin fazla önemsenmemesi gerektiğini belirtmişlerdir (İnce ve Gül, 2005:17).

Algılanan yeterlilik: Algılanan yeterlilik düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Bu ilişkinin sebebi olarak ise; işgörenlerin örgütlerine gelişme ve başarı güdülerini doyurdukları oranda bağlanmaları gösterilmektedir (Çırpan, 1999; akt. Ertürk, 2014:15). Örgütte kalma eğilimi, duygusal bir yakınlık hissetme ile çalışanın örgütün bir üyesi olarak kalma niyeti olarak açıklanabilir.

1.4.2 Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık örgütsel faktörlerden de etkilenmektedir. Bu çalışmada örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, ücret, örgütsel adalet, örgüt kültürü, rol çatışması ve belirsizliği, örgütsel ödüller ve takım çalışması olarak ele alınmıştır.

1.4.2.1 İşin Niteliği ve Önemi

Örgütsel bağlılık üzerinde en önemli etki yapan örgütsel faktör işin niteliği ve önemidir. Özellikle örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ve örgütsel faktörler arasında ilişki çok güçlü çıkmaktadır. Düşük ücretle çalışanlar için örgütsel bağlılığı kişisel faktörler etkilerken, yüksek ücretli çalışanlarda örgütsel faktörler etkilenmektedir. Bu tür çalışanlar için kararlara katılma, rol belirsizliği ve otonomi gibi değişkenler önemli etkenler olarak ortaya çıkmaktadır (Cohen, 1992:539).

Çalışmalarda mesleğin özelliklerinin işgörenin örgüte olan bağlılığını etkilediğini göstermiştir. Çalışanlar işlerinde yüksek mevkilerde çalışıyorlarsa, karar alma yetkileri ve sorumlukları varsa örgütlerine olan bağlılıkları artmaktadır. (Çetin, 2004:105)

İşin görünümü iş doyumunu için önemli bir etmendir. Bazı durumlarda işin ücreti ve avantajları yüksek olsa da genel yapısı işgörenin niteliklerine ve isteklerine uygun olmadığında işinde doyumsuzluğa neden olur. (Özgen ve arkadaşları 1998:332) Çalışanların yaptıkları iş yetenek, bilgi ve beklentilerini karşıladığı zaman örgüte olan bağlılıkları da etkilenmektedir.

1.4.2.2 Ücret

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden bir tanesi de ücretti. Çalışanların en önemli amacı hayatını sürdürebilmek için gelir sahibi olmaktır. Çalışanların motivasyonunun artmasında ücret önemlidir. Örgüte olan bağlılık devam etmesinde ücret politikalarının adil ve dengeli olması önemli bir etkidir. (Ersoy, 2007:87) Çalışanlar ücret politikasında adaletsizlik hissettiklerinde örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır. Ücret politikasının adil olduğunu düşündüklerinde örgütsel bağlılıkları artacaktır. Düşük ücretle çalışanlar için örgüte bağlı hissetmemekte ve işi geçici olarak görmektedirler (Eren, 1993: 271).

1.4.2.3 Örgütsel Ödüller

Çalışanın yaptığı iş sonucunda aldığı ödüller örgütsel bağlılığı artırmada önemli bir motivasyon kaynağıdır. Ödülleri dağıtırken işverenlerin adil davranmaları çalışanların örgütsel bağlılığını artırıcı bir etmendir (İnce ve Gül, 2005:79). Ödüller sadece maddi olabileceği gibi övgü, takdir, teşvik gibi içselde olabilir. Çalışanların beklenti ve istekleri birbirlerinden farklı olduğu için ödül beklentileri de farklı olmaktadır. (Uslu, 2012:39) Çalışanlara verilen ödüller kendilerini iyi hissetmelerine ve bağlılık artmasında önemli etkilere sahiptir.

1.4.2.4 Örgütsel Adalet

Çalışanlar işverenlerin yönetsel aldığı kararlarda ve ödül dağıtımında adil olmasını isterler. Çalışanlar örgüte kattıkları değer karşılığını almak isterler (Ersoy, 2007:90) Örgütsel adalet, örgüt içinde adil uygulamaların hakim olmasını içerir. Örgütsel adalet iki açıdan ele alınabilir. İlki Adalet dağıtımı, ücretin ya da çalışanların karşılaştıkları sonuçların

hakkaniyeti iken, işlemsel adalet ise ücret dağıtımına ilişkin alınan kararlardaki hakkaniyettir (Pillai, Schriesheim ve Williams, 1999)

1.4.2.5 Rol Çatışması ve Belirsizliği

Rol, bireyin bulunduğu statü içerisinde neyi yapıp neyi yapamayacağı şeklindeki davranışlarıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005:274). İşgörenlerin çalıştığı kurumda rollerinde belirsiz ve çatışma varsa bu durum strese neden olur. Buda olumsuz sonuçlara nenden olmaktadır(Akar ve Yıldırım, 2008: 100). Çalışılanlar rol belirsizlikleri ve çatışmaları olduğu durumlarda görevden kaçınmaya başlarlar. Bu nedenle rol belirsizliği ve çatışmaların en aza indirilmesi gerekmektedir (Çöl ve Ardıç, 2008: 161). Rol belirsizliği ve çatışması ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki vardır (Çırpan, 1999: 63).

1.4.2.6 Örgütsel Kültür

Örgütsel amaç ve değerler çalışanlar tarafından kabullenildiği ve sahiplenildiği zaman mesi örgütsel bağlılığı artmaktadır. Örgüt kültürü çalışanlar arasında ortak bir kimlik duygusu yaratır. Örgütsel hedeflere katılımı artırarak örgütsel bağlılığı kuvvetlendirir (DeCotiis ve Summers, 1987). Başyigit (2006: 61), örgütün herhangi bir tehlike ile karşı karşıya kalması durumunda örgüt üyelerinde, örgütsel bağlılık ve örgütsel değerlerle bütünleşme görüleceğini, örgüte bağlılığı artırıcı gücün ise örgüt kültürü sayesinde gerçekleşeceğini belirtmektedir.

1.4.3 Örgüt Dışı Faktörler

Çalışanların alternatif iş bulma imkanları ile profesyonellik örgütü etkileyen örgüt dışı faktörler ele alınacaktır.

1.4.3.1 Alternatif İş İmkanları

Örgüt dışı faktörlerden en önemlisi alternatif iş imkanlarıdır. Özellikle işsizliğin çok yoğun olduğu ülkelerde bu faktörde daha da önem kazanmaktadır. Şüphesiz yeni iş olanakları sadece işgörenlerin kişisel özellikleri değil, örgütün bağlı bulunduğu ülkenin sosyo-

ekonomik durumu, küreselleşme gibi ulusal ve uluslar arası değişkenlerle de ilişkilidir (İnce ve Gül, 2005:85).

1.4.3.2 Profesyonellik

Profesyonellik işe bağlılıkla ilgili bir kavramdır ve bireyin işiyle bağ kurması, mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesidir (İnce ve Gül, 2005: 84). Shafer ve arkadaşları (2002), profesyonelleri ifade eden önemli özellikler belirlemişlerdir (Aktaran: Gürbüz, 2012: 86). Profesyoneller;

- Alanları ile ilgili çeşitli örgütler kurarak, bunlara üye olarak, seminer, kongre, eğitim faaliyetleri gibi çeşitli toplantılara katılarak ve kitap vb. yayınları takip ederek bir cemaatleşme davranışı içerisinde girerek sosyal sorumluluk taşırlar,
 - Kendi kurallarına inanırlar,
 - Özerklik talebinde bulunurlar.
- Yukarıdaki özelliklerden hareketle profesyoneller, “kendi kurallarını koyan ve bunların geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi olan, bağımsız hareket etme eğilimi taşıyan ve genellikle kendi alanları ile ilgili çeşitli oluşumların çatısı altında birleşen bireyler” olarak tanımlamak mümkündür. Eğer çalıştıkları örgüt onları mesleki gelişimleri konusunda destekliyorsa çalışanların örgütsel bağlılıkları olumlu yönde etkilenmektedir (İnce ve Gül, 2005: 84-85).

BÖLÜM II. PROFESYONELLEŞME

Profesyonelleşmenin kavramsal çerçevesinin açıklanacağı bu kısımda ilk olarak meslek kavramına yönelik incelemede bulunulmuştur. Ardından profesyonel kavramı tanımlanacak olup profesyonelleşmeyi açıklamaya yönelik giriş yapılmıştır.

Profesyonelleşmenin tanımlanmasının ardından profesyonelleşme süreci incelenecek ve profesyonelleşme göstergelerine değinilmiştir.

Son olarak profesyonelleşme kuramlarının da açıklanması ile birlikte profesyonelleşmenin kavramsal çerçevesine yönelik inceleme ile sonlandırılmıştır.

2.1 Meslek Kavramı

Meslek kavramı Türk Dil Kurumu tarafından “belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” şeklinde tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Meslek kavramına yönelik çok sayıda farklı tanım bulunması sebebiyle kurumun yapmış olduğu bu tanım önemli ve açıklayıcı roller üstlenmektedir.

Bireylerin yaşamlarını sürdürmelerinde, yaşamlarını biçimlendirmelerinde mesleğin belirleyici olduğu bilinmektedir (Dursun, Çuhadar ve Tanyeri, 2014: 132). Bu da meslek edinilmesi ve mesleğe yönelik tutumları etkileyen bir faktör olarak görünmektedir. Toplumda meslek kavramının işlevsel açıdan önemsenen bir yapıda olmasında bu husus etkilidir.

Meslek kavramı, iş ve uğraş kavramları ile birbirine sık sık karıştırılmaktadır. Bu farklılıkların neler olduğu, aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Meslek ile İş ve Uğraş Arasındaki Farklar

ÖZELLİK	MESLEK	UĞRAŞ	İŞ
Bilgi ve Becerinin Doğası	Bilgi ve beceri 'esoteric' nitelikte, dışarıdan ulaşılması güç, iyi korunuyor.	Bilgi ve beceri 'esoteric' fakat dışarıdan kolayca ulaşılabilir	Temel bilgi ve beceri uğraşın dışındakilerce tutuluyor
Etkinlik Türü	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel, fakat kol gücüne yönelik etkinlikler de mevcut	Büyük ölçüde kol gücüne dayalı
Biçimsel Eğitim	Uzmanlaşmış lisans ya da lisans üstü eğitim	Bazılarında üniversite mezunu olmak zorunlu, bazılarında uğraş birliklerinden alınan dereceler yeterli	Biçimsel eğitim zorunluluğu yok
Biçimsel Uğraş Örgütleri	Meslek birliği zorunlu (lisans, belgelendirme)	Bazıları birliğe sahip, zorunlu değil	Sendikalar yaygın ama bütün işleri kapsamıyor
Hizmet içi eğitim	Biçimsel eğitime göre ikincil konumda	Temel eğitim biçimi	Niteliği gereği zorunlu
Biçimsel Sertifika	Zorunlu	Bazılarında zorunlu	Zorunluluk yok
Girişim denetimi	Yüksek, sınırlı sayıda kabul var	Düşük, kısmen sayı sınırlaması var.	Düşük, sayı sınırlaması yok
Sendikalaşma Oranı	Düşük	Orta	Yüksek

Kaynak: Albayraktaroğlu, Sevgi (2010: 8). Profesyoneleşme Olgusu ve Mesleki Profesyoneleşme Açısından Türkiye’de Sosyal Hizmet Mesleği (Sakarya Örneği), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Tablo 1’de görüldüğü üzere meslek-iş-uğraş kavramları arasındaki temel farklar; bilgi ve becerinin doğası, etkinlik türü, biçimsel eğitim, biçimsel uğraş örgütleri, hizmet içi eğitim, biçimsel sertifika, girişim denetimi, sendikalaşma oranı gibi konuları içermektedir.

Özetlemek gerekirse profesyonelleşme konusunun açıklanmasının öncesinde meslek kavramına yer verilmesi gerekli görülmüştür. Meslek ile ilgili bu kısımda yer verilen bilgiler, kavrama yönelik bakış açılarının anlaşılmasına katkıda bulunacak niteliktedir. Tüm bu faktörler eşliğinde bu kısımda değinilen hususların yapılacak olan incelemeye giriş niteliği taşıdığı söylenebilir.

2.2 Profesyonel Tanımı

“Profesyonellik, görevlerin yerine getirilmesi için üstün entellektüel eğitim alma, bu eğitim sonucunda bilgi ve tecrübe kazanarak mükemmelliği yakalama ve bireysel ilkeler doğrultusunda deneyimlerini eyleme dönüştürüp özgür etkinlikler yapmaya sahip olmaktır” (Adıgüzel, Tanrıverdi ve Sönmez Özkan, 2011: 240). Bu tanımda değinilen hususları yerine getirebilen kişiler ise profesyonel olarak adlandırılmaktadır. O halde profesyonel kavramından söz edildiğinde birçok beceriye ve uzmanlığa sahip bireylerden bahsedildiği çıkarımı yapılabilir.

Başka bir tanımda profesyonel birey şu şekilde açıklanmaktadır: “Bir işi kazanç sağlamak amacıyla yapan kimse, amatör karşıtı” (Öner Altıok ve Üstün, 2014: 151). Ustalaşmış olan kişileri açıklamada kullanılan profesyonel kavramı, aynı zamanda yapılan işten kazanç sağlanmasını da içermektedir. Yapılan tanımlar, mesleğe yönelik becerilerin ön planda olması ile birlikte profesyonel kavramından söz edilmesinin mümkün olduğunu işaret etmektedir. Uzmanlaşma ve ustalaşma gibi hususlarla ilişkilendiriliyor olması da bu ifadeleri destekler nitelikte görünmektedir.

Profesyonel bireyin yapmakta olduğu işlerin etki alanı geniş olduğu için bu kişilerin yaptıkları işlerin beraberinde getireceği sonuçlar ile ilgili bir sınır çizmek pek mümkün görünmektedir (Seçer, 2009: 40). Hem becerisi hem de sahip olduğu becerilere uyumlu yaşam tarzı ile profesyonel kişi, çevresindeki insanları olumlu yönde etkilemektedir. Başka bir deyişle profesyonel kişi için profesyonellik, hayatın tüm evrelerine yayılan bir yapıdadır. Nitekim toplumun da profesyonellerden beklentileri bu yöndedir.

2.3 Profesyonelleşme Tanımı

Oldukça geniş bir kapsama sahip olan profesyonelleşme kavramının farklı tanımlarına yer verilmesi suretiyle konunun anlaşılması amaçlanmaktadır. Profesyonelleşme ile ilgili bilinmesi gereken kurumsallaşmayı oluşturan unsurlardan biri olduğudur. Bu nedenle profesyonelleşmenin gerçekleşmesi için profesyonel kurumların bir parçası olmanın gerektiği ifade edilmektedir (Cevher, 2014: 588).

“Profesyonelleşme, işletme içerisindeki iş ve işlemleri o konuda uzman kişiler tarafından yerine getirilmesi, görev, yetki ve sorumluluk dengesinin uzmanlık esasına göre belirlenmesi anlayışına dayanmaktadır” (Yazıcıoğlu ve Koç, 2009: 500). Bu tanımdan hareketle profesyonelleşme kavramının bugünkü halini almasında değişen ve gelişen dünya koşullarının belirleyici rolleri olduğu söylenebilir. Özellikle yönetim anlayışlarındaki değişimler, profesyonelleşmeye olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır.

“Profesyonelleşme; çalışanların işleriyle ilgili olarak ve genel anlamda aldıkları eğitimin düzeyidir. Bir örgütte profesyonelleşmenin yüksekliği çalışanların ortalama eğitim süreleriyle ölçülür” (Özdaşlı, 2010: 101). Görüldüğü üzere bu tanımda profesyonelleşme ile eğitim süresi arasındaki etkileşim özelinde açıklamalarda bulunulmuştur. Ayrıca bu tanım, profesyonelleşmenin örgütün tasarımı için gerekli olan yapısal unsurlar kapsamında yer aldığını işaret etmesi bakımından önemlidir.

Verilen tanımlar göz önünde bulundurulmak suretiyle profesyonelleşmenin içeriğinde yer alan hususlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Şahman, Tengilimoğlu ve Işık, 2008: 3).

- i. Bilgi ve beceri seviyesinin yükselmesi,
- ii. Çalışma yaşamıyla ilgili düzenlemeler,
- iii. Tarafsız standartlar özelinde düzenlemeler yapılması,
- iv. Sertifika sisteminin yerleşmesi,
- v. Hizmet sektörünün genişlemesi,
- vi. Eğitim düzeyinin artması,
- vii. Uzmanlık alanlarının oluşturulması,

- viii. Görev ve yetki dağılımlarının uzmanlık esasları odak noktasında olacak şekilde belirlenmesi,
- ix. Kurumsallaşmaya yönelik çaba sarf edilmesi ve
- x. İç ve dış çevre ile geliştirilen ilişkilerin profesyonel temellere oturtulması şeklindedir.

Yukarıda sıralanan maddelerden de anlaşılacağı üzere profesyonelleşmenin kapsamı son derece geniştir. İşletmenin iç ve dış çevresi ile ilgili faaliyetlerin profesyonelleşmeyi içeriyor olması, kavramın içeriğinde son derece önemli bir yere sahiptir. Bunlara ek olarak profesyonelleşmenin içeriğinde uzmanlık esaslarına yer verilmiş olması, yukarıda sıralanan maddeler arasında dikkat çeken noktalar arasında yer almaktadır.

Profesyonel yönetimin içeriğinde nelerin yer aldığının bilinmesi, profesyonelleşme kavramının anlaşılmasına katkıda bulunacaktır. Bazı temel konularda profesyonel yönetimin sahip olduğu içerik aşağıdaki tablo üzerinde gösterildiği gibidir.

Tablo 2. Profesyonel Yönetim

ANA SONUÇ ALANLARI	PROFESYONEL YÖNETİM
KAR	<ul style="list-style-type: none">• Kar yönelimi; kar kesin bir hedefdir.• Kar/Kazançlar Oranı. Uzun vadeli kazançların büyümesi hedefdir.
PLANLAMA	<ul style="list-style-type: none">• Biçimsel, sistematik planlama:<ul style="list-style-type: none">- Stratejik planlama- Operasyonel planlama- Durumsallık planlaması• Şirket planı ile bölümlerin planlarının koordinasyonu. Yukarıdan aşağıya veya aşağıdan yukarı bir yaklaşım biçimi• Sermayenin belirlenmesi
ORGANİZASYON	<ul style="list-style-type: none">• Ayrıntılı ve hepsi kendine özgü, kesin, biçimsel rol tanımları
KONTROL	<ul style="list-style-type: none">• Örgüt kontrolü, planlı ve biçimsel bir sistem içerisinde, sistem açık olarak amaçları, hedefleri, tedbirleri, ve gelişmeyi içeriyor

Kaynak: Pazarcık, Orhan (2004: 39). Aile İşletmelerinin Tanımı, Kurumsallaşması ve Yönetişi, <http://www.iku.edu.tr/TR/userfiles/a1111.pdf> , Erişim Tarihi: 08.08.2016.

Tablo 2’de görüldüğü üzere profesyonel yönetim kar yönelimi olan bir yaklaşımdır. Stratejik, operasyonel ve durumsal planlamalar, profesyonel yönetim anlayışının, dolayısıyla da profesyonelleşmenin içeriğinde önemli bir yere sahiptir. Profesyonel yönetim gereğince rol tanımlarının ayrıntılı ve bireylere özgü olmak kaydıyla kesin bir şekilde yapılmasının gerektiği, yine tablo 2’deki veriler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Profesyonel yönetim anlayışı kapsamında kontrol faaliyetlerinin planlı ve biçimsel bir sisteme göre yapıldığı, sistemselsel olarak tedbir alınması ve gelişimin hedeflendiği, bunların da profesyonelleşme ile ilişkili olduğu yukarıdaki tablodan anlaşılanlar arasında yer almaktadır.

Özetlemek gerekirse profesyonelleşme, işletmenin gelişmesi için iyi olanın ne olduğu sorusuna yanıt vermeyi hedefleyen bir yaklaşım olarak açıklanmaktadır (Karavardar, 2011: 161). Dünyada yönetim anlayışlarının profesyonelleşmeyi işaret eden bir hale gelmesi profesyonelleşmenin bugünkü konumuna ulaşmasında doğrudan etkili olmuştur.

Profesyonelleşmenin kurumsallaşma ile olan etkileşimi, kavrama yönelik ilgiyi artıran faktörlerden bir diğeri olarak görünmektedir. Tüm bu faktörler eşliğinde profesyonelleşmenin uzmanlık esasları ile iç içe bir yapıda olduğunun yinelenmesinde fayda vardır. Çalışmanın bu kısmında profesyonelleşme ile ilgili verilen bilgiler, iş hayatında kavramın geldiği noktanın anlaşılmasına katkıda bulunacak niteliktedir.

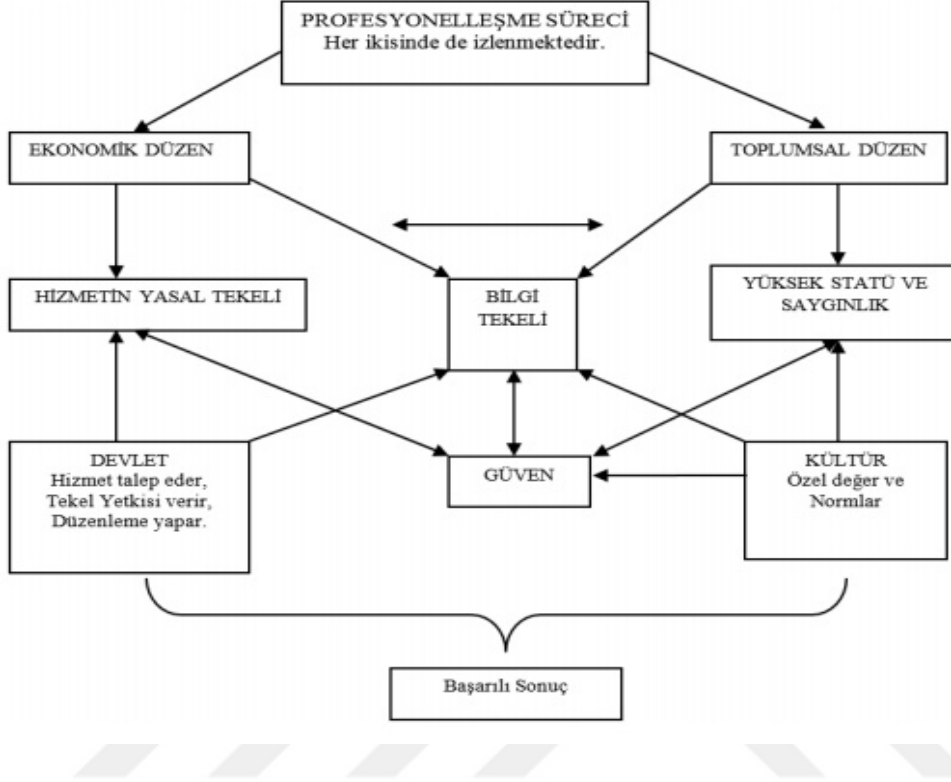
2.4 Profesyonelleşme Süreci

Tanım kısmında değinilen hususlar, profesyonelleşmenin bir anda gerçekleşmekten uzak olduğu, bir takım aşamaların varlığı ile birlikte olacağını göstermiştir. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında profesyonelleşmenin süreç olarak neleri, hangi aşamaları içerdiğinin açıklanması gerekli görülmüştür.

Profesyonelleşmeden söz edilebilmesi adına ilk olarak iş, uğraş ve mesleğin varlığı gereklidir. Bunların sonrasında profesyonellikten ve profesyonelleşmeden söz edilmesi mümkün olacaktır.

Profesyonelleşme sürecinin içeriğinde yer alan unsurlar, Şekil 3’de gösterildiği gibidir.

Şekil 2. Profesyonelleşme Süreci



Kaynak: Çetin, Neşe. (2015: 12) Profesyonelleşme Olgusu ve Mali Müşavirler Üzerinde Bir Uygulama, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Şekil 2’de görüldüğü üzere profesyonelleşme süreci içinde ekonomik düzen, toplumsal yapı, hizmetin yasal tekeli, yüksek statü, saygınlık, güven, bilgi tekeli, kültür ve devletin etkisi vardır. Sıralanan unsurların her birisinin profesyonelleşme süreci içerisinde farklı düzeyde de olsa etkilerinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Başka bir deyişle yukarıdaki şekilde yer alan unsurların her birisinin profesyonelleşme süreci içerisindeki önem düzeyi farklılık göstermektedir.

Bu kısma kadar değinilen hususları da içermek suretiyle profesyonelleşme sürecinin kapsamında yer alan temel hususlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Karasu, 2001: 66).

- i. Toplum içindeki iş bölümü,
- ii. Toplumsal iktidar ilişkileri,
- iii. Eğitim sistemi,
- iv. Ekonomik pazar,
- v. Siyasal sistem,
- vi. Meslekler içi ilişkiler,
- vii. Meslekler arasındaki ilişkiler,
- viii. Meslek ve diğer aktörler arasındaki ilişkiler şeklindedir.

Görüldüğü üzere profesyonelleşme sürecinin içeriğinde toplumun faydasına olan hususlar ve mesleklerle ilgili unsurların önemli bir yeri vardır. Bununla birlikte profesyonelleşme sürecinin uzun bir süreci ifade ettiğini söylemek, yukarıda sıralanan hususlar ve bu bölümde yer verilen bilgiler ile birlikte mümkündür. Dolayısıyla bu kısımda yer verilen hususlar, profesyonelleşmenin önemi içeriğinde değerlendirilebilecek yapıdadır.

Profesyonelleşme süreci, en yalın ifade ile profesyonel kimlik oluşturma girişimlerinin bir araya gelmesi olarak açıklanmaktadır. Bu nedenle profesyonelleşme sürecinde atılan adımların etik temellerinin sağlam olması beklenmektedir. Çünkü ancak bu sayede mesleki açıdan faydalı ittifaklar kurulmuş olacaktır. Profesyonelleşme sürecinde üzerinde düşünülmesi gereken konulardan bir tanesi hangi düzeyde profesyonelleşmenin hedeflendiğidir (Tınar ve Seçer, 2009: 261). Süreç içerisinde atılacak olan adımların neler olduğunun belirlenmesi adına bu husus oldukça önemlidir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olduğunda profesyonelleşme süreci, içeriğinde çok sayıda girişimin ve amacın yer aldığı bir süreç niteliği taşımaktadır. Sürece ilişkin verilen bilgiler, hedeflenen noktanın profesyonelleşme süreci açısından temel belirleyiciler arasında yer aldığını göstermiştir. Buna ek olarak profesyonelleşmenin uzun süreli çabaların bir sonucu olarak ortaya çıktığı da bu kısımdaki inceleme sonrasında anlaşılan bir husus olarak görünmektedir.

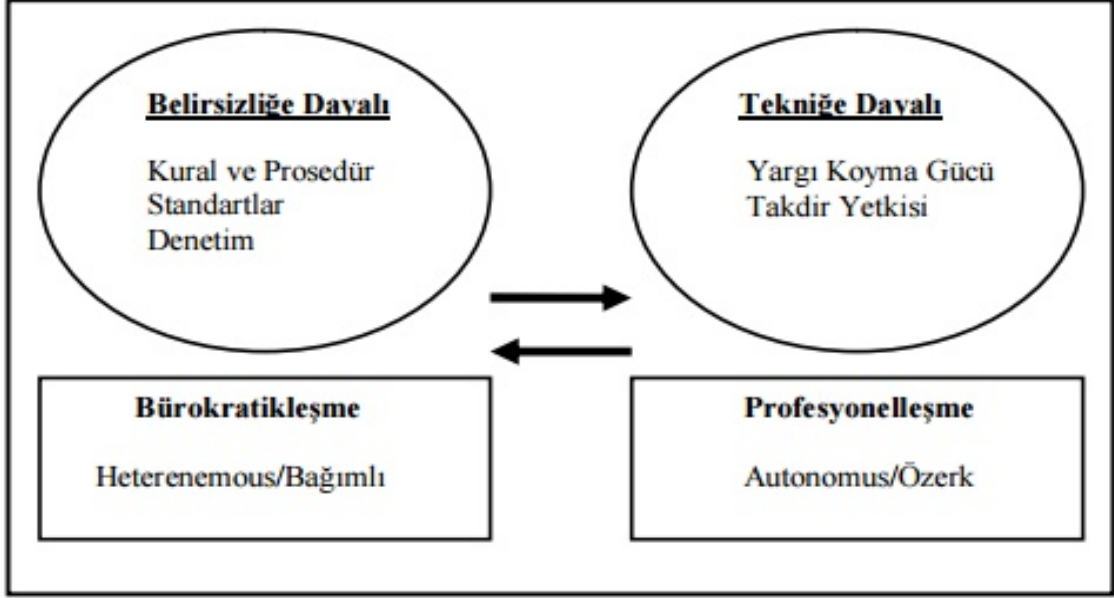
2.5 Profesyonelleşme Göstergeleri

Çalışmanın bu kısmında yapılacak olan incelemede profesyonelleşmenin belirtileri özelinde değerlendirmede bulunulacaktır. Her ne kadar bu kısma kadar verilen bilgiler, profesyonelleşmenin belirtilerine dair fikir verecek nitelikte olsa da ayrı bir başlık altında bu konunun incelenmesi gerekli görülmüştür. Böylece profesyonelleşmeden söz edilebilmesi için hangi göstergelerin varlığının gerektiği sorusuna yanıt verilebilecektir.

Profesyonelleşme, bir işletme içerisinde uzman olan bireylerin sayısının fazla olmasını gerektiren bir yapıdadır. İşletmenin içinde yer aldığı süreçlerdeki faaliyetlerin işin uzmanı kişiler tarafından yerine getirilmesi adına profesyonelleşme ve uzmanlık arasındaki bu etkileşimin rolü büyüktür. Profesyonelleşmenin belirtileri arasında işletmedeki tüm çalışanlar içerisinde profesyonel olarak nitelendirilen birey sayısının artması yer almaktadır (Narmambetova, Avcı ve Barlı, 2016: 191). Profesyonel çalışan sayısının artması, profesyonelleşmenin temel belirtileri arasındadır.

Kurumsallaşma ile profesyonelleşme arasındaki ilişki, çalışmanın daha önceki kısımlarında yer almış ve profesyonelleşmenin kurumsallaşmanın göstergeleri arasında yer aldığı görülmüştür. Benzer şekilde bürokratikleşme ile profesyonelleşme arasında etkileşim olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda yer alan temel unsurlar ise aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.

Şekil 3. Bürokratikleşme ve Profesyonelleşme



Kaynak: Dünder, Şahin (2010: 70). Aile İşletmelerinde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Profesyonelleşmenin İşletme Performansına Etkileri, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Şekil 3'te görüldüğü üzere bürokratikleşme ile profesyonelleşme arasında çift yönlü bir etkileşim bulunmaktadır. Belirtilen etkileşim içeriğinde belirsizliğe ve tekniğe dayalı unsurların yönlendirici rolleri olduğu yukarıdaki şekilde görülen bir başka ayrıntıdır. Bunlara ek olarak bürokratikleşmede bağımlı olma profesyonelleşmede ise özerk olma niteliklerinin ön plana çıktığı yine şekil 3'te yer alan veriler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Buraya kadar değinilen hususlar da göz önüne alınmak suretiyle profesyonelleşmenin belirtileri aşağıdaki gibi maddeler halinde sıralanacaktır (Çetin, 2015: 25).

- i. Mesleki açıdan toplumsallaşmanın gerçekleşmesi,
- ii. Mesleki özerklik sağlanması,
- iii. Öz yönetim -tekelleşme- olması,
- iv. Profesyonel etik kuralların ortaya çıkması ve bu kurallara göre faaliyet gösterilmesi,

- v. Profesyonel ideolojinin belirlenmesi,
- vi. Sistematik bilgidен faydalanma düzeyinin yüksek olması şeklinde sıralanmaktadır.

Yukarıda sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere profesyonelleşmenin belirtileri, bir işletmede yaşanan değişiklikleri aşarak toplumsal yapıda değişiklik meydana getirecek boyutlara ulaşmaktadır. Bu da profesyonelleşme konusunun önemini işaret eden bir ayrıntı olarak görünmektedir. Profesyonelleşme ile birlikte birçok kazanım elde edilmesinin mümkün olduğu, yine sıralanan belirtiler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Profesyonel bireylerin yönetiminin sağlanması, dolaylı da olsa profesyonelleşmenin belirtileri arasında yer almaktadır. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında yer verilmesi uygun görülmüştür. Profesyonellerin yönetimi içeriğindeki unsurlar, aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 3. Profesyonellerin Yönetimi

	Özellikler	Yönetim Tarzı ve Yönetimsel Uygulamalar
Başlangıç	Genç profesyonel kendini özdeşleştirebileceği bir örgüt ve bireysel olarak mutlu olabileceği bir iş aramaktadır. Eğer işler yolunda gitmezse herhangi başka bir yere gitmekten çekinmediği için bürokratik kurallara uymak istemez ve gerekmesi durumunda yöneticileriyle tartışmaktan kaçınmaz. Genelde kişisel, profesyonel ve katılımcı bir yönetim tarzı ile yönetilmek ister.	İşletmeden kolaylıkla ayrılabilmesi göz önünde bulundurularak kısa dönemli ancak başardıklarında mutlu olabileceği projelerde görevlendirilmelidir. Profesyonel olarak değerlendirilmek istedikleri için kişisel bir yönetim tarzı ile karar alma sürecine dahil edilmelidir. Bu şekilde sonuç alınamazsa ve diğer çalışanların da sorun çıkarmasına sebep oluyorsa durum kendisine açıklanarak zaman geçirmeden işine son verilmelidir.
Orta	Profesyonelliği üst düzeyde olduğu için yönetsel otoriteye tabi olmak istemez. Hem beceri hem de çalışma azmi açısından son derece verimlidir. Genellikle meslektaşlarından oluşan küçük çalışma gruplarında yüksek maaş karşılığında çalışmak ister. Bu istek kimi zaman yabancılaşma gibi sorunlarla karşılaşmasına sebep olur.	Profesyonel becerilerini özerk olarak kullanabildiği sürece işletmeye bağlı kaldığı için denetim ve kontrol çok sıkı olmamalıdır. Yabancılaşma eğilimine girip girmediği, özellikle de aşırı çalıştığı izlenimine kapılmamasına özen gösterilmelidir. Profesyonel becerilerini güncellemeleri için projelere katılmaları teşvik edilmelidir.
Son	Profesyonelliğe olan bağlılığı ve özlemleri azaldığı için bürokratik yaşamın gerçeklerini kabul etmeye başlar. Aldığı ücretin hak ettiğinden az olduğunu düşünse bile, artık başka bir yerde iş bulamayacağını düşündüğü için bunu problem haline getirmez.	İşletmeye çok bağlı olsalar da çeşitli sebeplerle profesyonellikleri ve özlemleri azaldığı için yönetilmesi zor olmasına karşın örgütsel uygulamalara ilişkin bilgi ve tecrübelerinden faydalanılması için başlangıç aşamasındakilere yardımcı olması sağlanmalıdır.

Kaynak: Bilginöglü, Barış (2013: 89). Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Tablo 3'te görüldüğü üzere aşamalara göre profesyonellerin yönetimi farklılık göstermektedir.

Ayrıca profesyonelleşmenin belirtileri arasında sayılabilecek olan profesyonel bireylerin nitelikleri ve bunların aşamalara göre dağılımları yukarıdaki tabloda yer aldığı için tabloda 3'teki veriler önemlidir. Gerek yukarıdaki tabloda yer alan veriler gerekse çalışmanın bu kısmında verilen bilgiler, profesyonelleşmenin belirtileri kapsamında bireysel ve örgütsel içeriğe sahip çok sayıda faktörün yer aldığını göstermiştir.

2.6 Profesyonelleşme Kuramları

Profesyonelleşmenin kavramsal çerçevesine yönelik yapılacak olan araştırmada son olarak profesyonelleşme kuramlarına yer verilecektir. Bu kısımda elde edilecek olan veriler önemlidir. Çünkü bireyler, profesyonelleşme kapsamında yer alan kuramları kullanmak suretiyle profesyonelleşme sürecinde daha hızlı bir şekilde ilerleme kaydetme olanağına sahip olacaklardır (Altundağ, 2016: 134). Ayrıca bu husus profesyonelleşme kuramlarının araştırılmasının nedenleri arasında yer almaktadır.

Profesyonelleşme kuramları incelendiğinde yapısal işlevci kuram ile Marksist kuramın ön plana çıktığı görülmektedir. “Yapısal işlevselci kurama göre; meslekler toplumda önemli işlevleri yerine getiren güç sahibi gruplardır. Bu kuram meslekleri bir özellikler dizisi olarak incelemekte; profesyonel mesleklerin yetenek, beceri, etik standartlar ve toplum yararına çalışma gibi nitelikleriyle toplumda önemli işlevler üstlendiğini savunmaktadır. Marksist kuram ise mesleklerin çok yönlü toplumsal ilişkilerini değerlendirerek toplumda var olan sınıfsal ilişkilerin analizine dayalı çözümler yapmaktadır” (Albayraktaroğlu, 2010: 18). Özellikle meslekler, profesyonelleşme kapsamında yapısal işlevselci ve Marksist kuramların etkisi altında görünmektedir.

Yapısal işlevselci ve Marksist kuramlar profesyonelleşme kuramları içerisinde daha çok ön planda olsa da bu kısımda daha çok ortaya konulan modellerle ilgili bilgi verilecektir. Bunların öncesinde aşağıdaki tabloda profesyonelleşme ile ilgili bazı varsayım ve eleştiriler belirtilmesi uygun görülmüştür.

Tablo 4. Profesyonelleşmeyle İlgili Varsayım ve Eleştiriler

Varsayım	Eleştiri
Değişim tek yönlüdür, diğer bir deyişle meslekler yapısal ve kültürel olarak belli bir yapıya ulaşmaya çalışırlar.	Birçok uğraş (örneğin ebelik veya makinistlik gibi) aradan uzun zaman geçmesine rağmen profesyonelleşememiş, hatta bu sırada bazı uğraşlar ortadan kalkmıştır.
Mesleklerin her birinin gelişimi diğer mesleklerden bağımsızdır, bu nedenle her bir meslek için örnek olay çalışmaları yapılarak profesyonelleşme süreci incelenebilir.	Her ne kadar günümüzde birçok iş, farklı meslek üyeleri tarafından birbirinden bağımsız şekilde yapılıyor olsa da doktorlarla hemşireler veya sağlık teknisyenleri gibi uğraşların birbirlerine bağlı oldukları, dolayısıyla bunlardan birisinin gelişiminin diğerini olumlu veya olumsuz etkileyeceği açıktır.
Meslekler homojen birimlerdir ve aralarındaki içsel farklılıklar aslında "profesyonelleşme projelerindeki" farklılıkları yansıtmaktadır	Meslekler arasındaki farklılıkların ihmal edilmesi profesyonelleşme kavramının daha kolay anlaşılabilmesi için sık rastlanan bir uygulama olsa da bu uygulamanın yanlış sonuçlar vermesi sebebiyle çok riskli olduğu unutulmamalıdır.
Profesyonelleşme zamana veya ortama göre değişmeyen bir süreçtir	Yapılan çalışmalarda profesyonelleşmenin zaman ve ortama göre değişiklik gösteren devlet müdahalelerinden veya bürokratik uygulamalardan önemli ölçüde etkilendiği görülmektedir

Kaynak: Bilginoğlu, Barış (2013: 18). Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

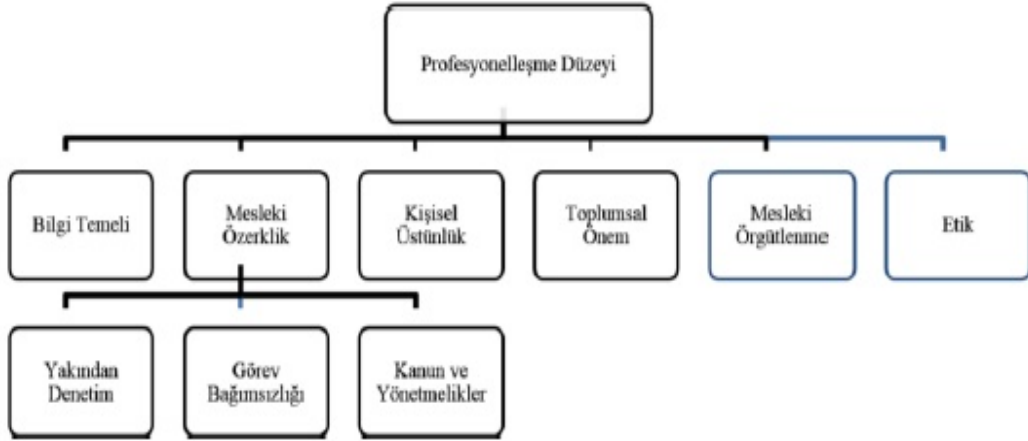
Tablo 4'te yer alan varsayım ve eleştiriler, bu kısımda yer verilen ve verilecek olan kuramlarla ilgili fikir sahibi olunacak veriler sunması sebebiyle önemli bir yere sahiptir. Profesyonelleşme ile ilgili araştırma yapan John Haywood Farmer ve Ian Stuart tarafından ortaya koyulan profesyonelizm modelinin içeriğinde;

- i. Bilgi temeli,
- ii. Mesleki özerklik,
- iii. Kişisel üstünlük,
- iv. Toplumsal önem,
- v. Mesleki örgütlenme,

- vi. Etik,
- vii. Yakından denetim,
- viii. Görev bağımsızlığı,
- ix. Kanun ve yönetmelikler bulunmaktadır.

Yukarıda sıralanan unsurların şekil üzerindeki hali ise aşağıda gösterildiği gibidir.

Şekil 4. Farmer ve Stuart Modeli

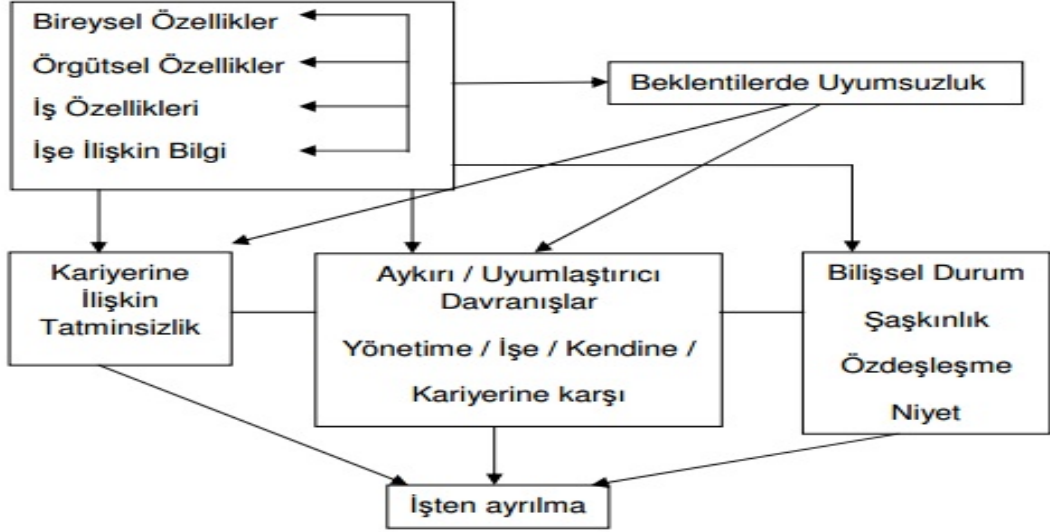


Kaynak: Çetin, Neşe (2015: 54).Profyonelleşme Olgusu ve Mali Müşavirler Üzerinde Bir Uygulama, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Şekil 4'te görüldüğü üzere araştırmacıların ortaya koyduğu modelin unsurları bir araya gelerek profyonelleşmenin düzeyini belirlemektedir. Model içeriğinde toplumsal önem, denetim, kanun ve yönetmeliklerin yanı sıra etiğin yer alması oldukça dikkat çekicidir.

Profyonelleşme kavramına yönelik geliştirilen düşünce yapısına ilişkin model ve içeriğinde yer alan hususlar ise aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 5. Düşünce Yapısına İlişkin Model

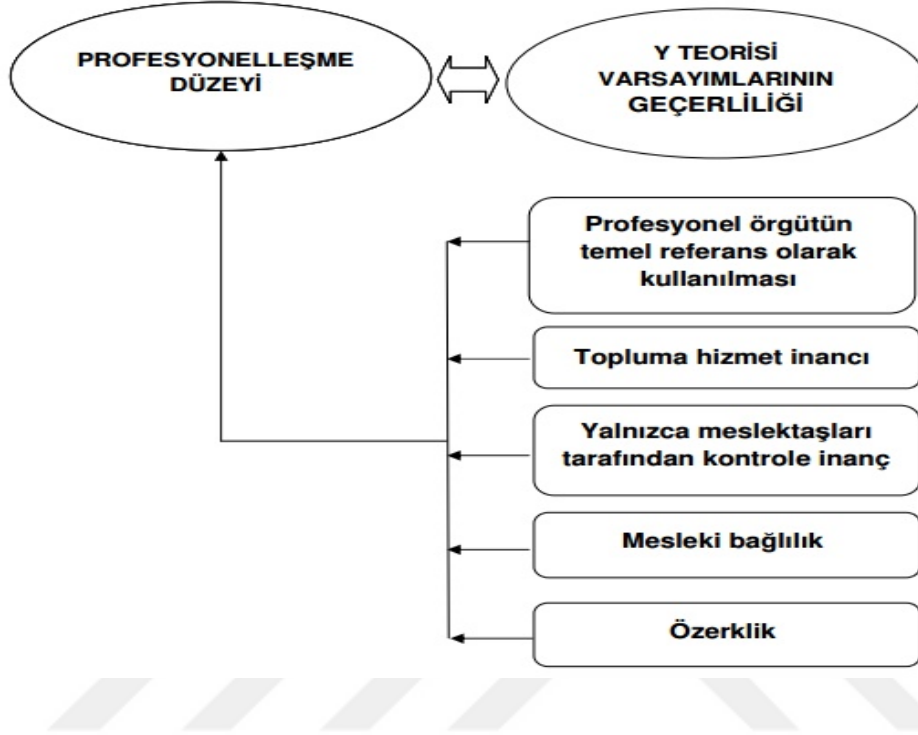


Kaynak: Bilginoğlu, Barış (2013: 83). Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Şekil 5'teki modele göre bireysel özellikler, örgütsel özellikler, işle ilgili özellikler, işe ilişkin bilgiler ve beklentiler, profesyonelleşmenin üzerinde etkisini göstermektedir. Sıralanan unsurların her birisi, profesyonelleşme düzeyinin belirleyicisi olarak görünmekle birlikte her bir unsurun etki düzeyinin farklı olduğu söylenebilir.

Profesyonelleşme kuramları başlığı altında yer verilecek olan son model ve içeriği ise aşağıdaki gibidir.

Şekil 6. Profesyonelleşme ve Y Teorisi



Kaynak: Bilginoğlu, Barış (2013: 181). Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Şekil 6 de görülen y teorisinin varsayımları ve profesyonelleşme düzeyi etkileşiminin beş temel belirleyicisi bulunmaktadır. Bu belirleyicilerin her birisi, çalışmamız içerisinde profesyonelleşme ile ilişkisi açıklanan unsurlar olarak görünmektedir.

Özetlemek gerekirse, profesyonelleşme ile ilgili birçok kuram geliştirilmiş olup yapısal işlevselci kuram ile Marksist kuram ön plana çıkmış durumdadır. Bunun yanı sıra çalışmamın bu kısmında şekiller üzerinde açıklanan kuramların da profesyonelleşme konusunun anlaşılmasına katkıda bulunacak bir yapıda olduğu değerlendirilmesini yapmak mümkündür.

2.7 Profesyonelleşmenin Önemi

Çalışmanın bu kısmına dek verilen bilgiler, profesyonelleşmenin önemine dair fikir verecek nitelikte olmakla birlikte tüm bu hususlara yönelik kısa bir değerlendirmenin profesyonelleşmenin önemi başlığı altında incelenmesi uygun görülmüştür. Profesyonelleşme, uzmanlaşmanın bir ürünü olarak ortaya çıktığı için işletmeler açısından değişen çevreye uyum sağlamada yardımcı bir araç niteliği taşımaktadır (Şahman, Tengilimoğlu ve Işık, 2008: 3). Nitekim ifade edilen bu husus profesyonelleşme olgusunu işletmeler açısından önemli kılan nedenlerin başında gelmektedir.

Profesyonelleşmeden söz edilmesiyle birlikte uzman bireyler tarafından yürütülen faaliyetler ve minimum hata ile ilerleyen süreçler akla gelmektedir. Bu hususlar işletmeler için rekabet üstünlüğü elde edilmesi anlamına gelmektedir. Özellikle günümüz koşullarındaki rekabet düzeyi göz önüne alındığında profesyonelleşmenin bu niteliğinin önemi de anlaşılmalı olacaktır. Hata düzeyinin en düşük düzeyde olması, profesyonelliğin göstergeleri arasında olması nedeniyle ayrıca önemlidir (Adıgüzel, Sönmez Özkan ve Tanrıverdi, 2011: 240). Profesyonelleşme ile birlikte hedeflenenler arasında yer alan minimum hata sonucuna ulaşmak için yoğun bir şekilde çaba gösterilmesi şarttır.

Bilgi ile olan ilişkisi, profesyonelleşmenin önemi içeriğinde yer alan hususlar arasındadır. Çünkü küreselleşen dünyada bilginin ifade ettiği önem her geçen gün artmaktadır. Faaliyet gösterilen alanlarda rekabetin artması, yenilikçiliğin gereklilik halini alması, bilginin kullanılma yoğunluğunda artış gözlenmesi, stratejik yönlendirmelere ihtiyaç duyulması gibi hususlar bilginin önemini artırmıştır (Yelkikalan ve Aydın, 2004: 133). Dolayısıyla bu hususlar profesyonelleşmenin önemi içeriğinde yer almakla birlikte profesyonelleşmenin de önemini artırmaktadır.

“Meslekler ve profesyonellik kavramlarını konu edinen akademik etkinliklerin ölçeği göz önünde bulundurulduğunda bu alanın diri ve sağlıklı olduğunu söyleyebiliriz” (Herdman, 2012: 3). Burada yer alan ifadeler de profesyonelleşmenin önemini oluşturan faktörler arasında kabul edilmektedir. Çünkü disiplinin sahip olduğu diri olma niteliği konuyla ilgili yapılan araştırmaların güncelliğini korumasına katkıda bulunacaktır. Tüm bu sayılanlar bir araya gelerek profesyonelleşme kavramının önemini oluşturmaktadır denilebilir.

Sonuç olarak profesyonelleşmeyi önemli kılan birçok faktör bulunduğu, bu kısımda yapılan inceleme ile birlikte anlaşılmıştır. Dünya üzerinde değişen ve gelişen koşulların profesyonelleşmenin önemini artırdığı görülmüştür. Var olan koşulların bu şekilde devam etmesi ile birlikte profesyonelleşmenin öneminin de artarak devam etmesi beklenmektedir.



BÖLÜM III BİR VAKIF ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE PROFESYONELLEŞMENİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu konuyla ilgili olarak yapılan çalışmaların sonuçları tutarlı değildir. Bazı çalışmalar profesyonelleşmenin artmasının örgüte olan bağlılığı azaltacağı yönünde fikirler öne sürerken bazı çalışmalar da profesyonelleşen çalışanın örgütle bağının kuvvetleneceği yönünde sonuçlar ortaya koymuştur. Literatürde bu iki kavram arasındaki ilişki muhasebeciler, mühendisler ve işçiler gibi farklı iş alanları için araştırılmasına rağmen üniversite çalışanlarında bu konuyu araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın amacı, bir vakıf üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılığı ve profesyonelleşmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. İlk olarak bu çalışmanın temel olarak test etmiş olduğu hipotez; profesyonelleşme arttıkça ve çalışanlar profesyonel alanlarında istihdam edildikleri sürece örgüte olan bağlılıkları artar. Bu sonucun, bağlılık arttıkça örgütün gelişimi ve yararı artacağı için örgütler kişileri profesyonel alanlarında çalıştırmaları konusunda yararlı olacağı düşünülmektedir.

3.2 Hipotez

H1 hipotezi: Üniversite çalışanlarında örgütsel bağlılık düzeyi ile profesyonelleşme düzeyi arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.3 Araştırmanın Örneklemi

Araştırma, Bir vakıf üniversitesi bünyesinde çalışan 77' si akademik personel ve 88' i idari personel olmak üzere 165 kişinin anket katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

3.4 Araştırmanın Kısıtları

Özellikle belli meslek gruplarında çalışanların anket sorularını anlamakta güçlük çektiklerini ifade etmeleri nedeniyle algılama faktörünün sonuçları etkilemesidir. Aynı

zamanda katılımcıların anket sorularına cevap verirken, cevapların kendi bağılı oldukları yöneticiler tarafından görülme olasılığı olabileceğini düşündükleri için kendi cevaplarını değil olması beklenen cevabı verme eğilimleri bu çalışmanın bir diğer kısıtlarını oluşturmaktadır.

3.5 Araştırma Yöntemi

Çalışmamızda veri toplamak için; 2 ayrı ölçek ve 7 adet sosyodemografik verileri sorgulayan sorulardan oluşan bir anket kullanılmıştır. Her iki ölçeğinde daha önce literatürde geçerliliği gösterilmiştir. Bu ölçeklerden ilki 21 sorudan oluşan profesyonelleşme ölçeğidir. Swailes tarafından geliştirilen bu ölçek bireyin ve mesleğin profesyonellik derecesini sorgulayan 5 boyutlu likert tipi bir ölçektir. Alt ölçekler sırasıyla; 1,2,3,4,5 nolu sorular mesleki özdeşim, 6,7,8,9 nolu sorular özerklik, 10,11,12,13 nolu sorular mesleki ideoloji, 14,15,16,17 nolu sorular mesleki kimlik ve 18,19,20,21 nolu sorular mesleğin özdenetimini ölçen soruları içermektedir. Bu ölçekteki 1,3,5,7,9,16,17,19,20,21 nolu sorular tersten puanlanarak analize dahil edilmiştir.

Çalışmadan kullanılan bir diğer ölçek olan örgütsel bağlılık ölçeği Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiştir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği 18 sorudan oluşan 5’li likert tipidir. 22,23,24,25,26,27 nolu sorular duygusal bağlılığı, 28,29,30,31,32,33 nolu sorular devam bağlılığını ve 34,35,36,37,38,39 nolu sorularda normatif bağlılığı ölçen sorularıdır.

BÖLÜM IV. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

4.1 Profesyonellik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

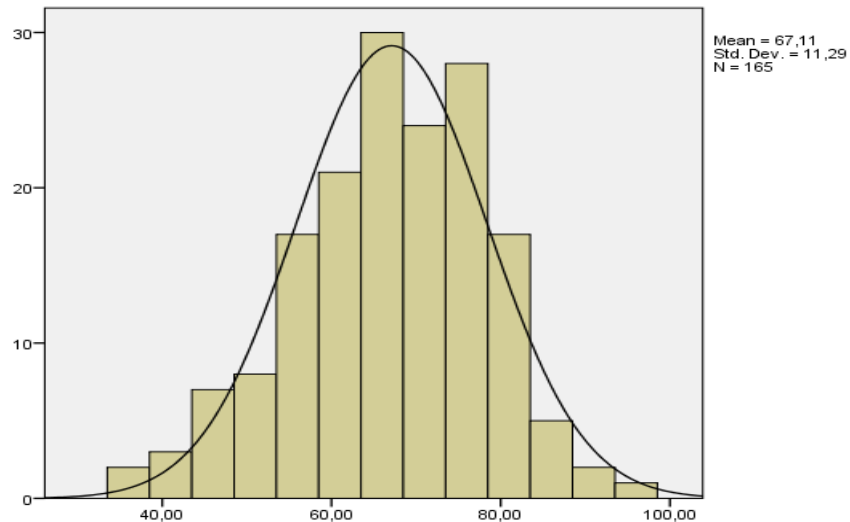
Ölçme araçlarının uygulama yapılan gruplarda geçerli ve güvenilir olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir (Crocker ve Algina 2008; Şencan, 2005). Bu sebeple çalışma kapsamında kullanılan beş boyutlu (faktörlü) Profesyonellik Ölçeği'nin yapı geçerliğinin araştırılması amacıyla uygulandığı çalışma grubundan toplanan veri kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Çok değişkenli bir teknik olan DFA yapılabilmesi için öncelikle kayıp veri olup olmadığı kontrol edilmiş, sonrasında ise örneklem büyüklüğü, tek değişkenli ve çok değişkenli uç değer, tek değişkenli ve çok değişkenli normallik, doğrusallık ve çoklu bağlantılılık varsayımları test edilmiştir. Bu süreçteki önsel analizler kapsamında kayıp veri olmadığı gözlenmiş ve örneklem büyüklüğünün ölçekteki madde sayısının yedi katından fazla olduğu belirlenmiştir (Bryman ve Cramer, 2001). Ayrıca hesaplanan Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett's Test of Sphericity test sonuçları (KMO=0.78; $p < .00$) dikkate alındığında örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğu ve elde edilen verinin çok değişkenli normal dağılımdan gelmesi nedeni ile faktör analizi yapılabileceği ortaya konulmuştur (Field, 2009; Leech, Barrett ve Morgan, 2005; Şencan, 2005; Tabachnick ve Fidell, 2013; Tavşancıl, 2005). Tek değişkenli uç değerlerin belirlenmesi amacıyla toplanan verinin standart z değerleri incelenmiş ve z değerlerinin sınır değer aralığında (-3, +3) oldukları görülmüştür. Çok değişkenli uç değerlerin belirlenmesi için ise Mahalanobis uzaklıkları hesaplanmış ve elde edilen değerler 0.001 düzeyinde χ^2 tablosundaki değerle karşılaştırılmıştır. Ki-kare tablosu incelendiğinde tablo değerinden büyük olan 1 değerinin olduğu tespit edilmiş ancak katılımcının demografik özellikleri göz önüne alındığında katılımcının gerçekten örneklemin geri kalan kısmından farklı olabileceği düşünülerek veri setinden çıkarılmamıştır. Tek değişkenli normallik için bağımlı değişken olan Profesyonellik örtük değişkeninden ve alt boyutlarından elde edilen puanların mod, medyan, aritmetik ortalama, çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış ve histogram grafikleri incelenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkene ilişkin betimsel istatistikler Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Betimsel istatistikler

İstatistikler	Toplam	Özdeşim	Özerklik	İdeoloji	Kimlik	Denetleme
N	165	165	165	165	165	165
Ortalama	67.11	18.84	11.36	12.08	12.64	12.17
Ortanca	67.00	20.00	12.00	12.00	12.00	12.00
Mod	64.00	25.00	12.00	12.00	12.00	12.00
Standart Sapma	11.29	5.53	3.87	2.76	3.22	2.72
Varyans	127.46	30.64	15.01	7.63	10.39	7.42
Çarpıklık katsayısı	-0.36	-0.57	0.05	0.16	0.09	0.21
Basıklık katsayısı	-0.13	-0.73	-0.29	0.81	-0.61	-0.19

Tablo 5 incelendiğinde çarpıklık-basıklık katsayılarının sınır değerler (-1, +1) arasında olduğu, mod, medyan ve aritmetik ortalamanın birbirine yakın ve puan dağılımlarının çan eğrisine yakın görünümde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998; Kalaycı, 2014). Katılımcıların puanlarına ilişkin olarak oluşturulan histogram Şekil 7’de verilmiştir.

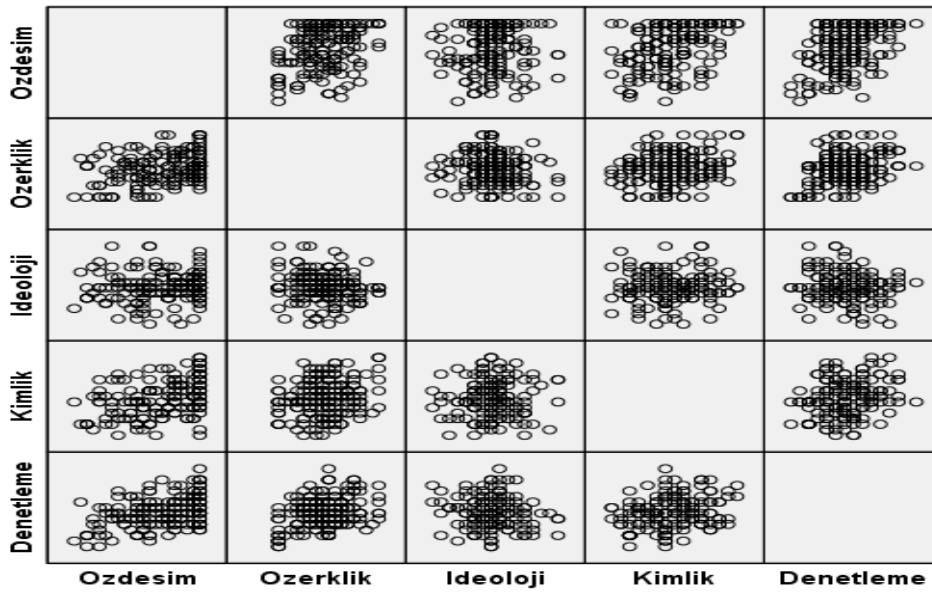
Şekil 7. Toplam Puana ilişkin histogram



Şekil 7 incelendiğinde katılımcıların profesyonellik ölçeğinden elde edilen toplam puanlarına ilişkin histogramın tek değişkenli normal dağılım sergilediği görülmektedir. Diğer taraftan çok değişkenli normallik ile doğrusallık, Bartlett küresellik testi ve “Saçılma Diyagramı Matrisi” yardımıyla incelenmiştir. Bartlett küresellik testinde ki-kare istatistiği hesaplanmaktadır. Anlamlılık değerinin 0.05’ten küçük olması ($p=0.00$) nedeni ile verinin

çok değişkenli normal dağılımdan geldiği söylenebilmekte ve söz konusu veri seti için faktör analizi yapılabilmektedir (Tavşancıl, 2005). Ayrıca “Saçılma Diyagramı Matrisi”nde var olan elips şeklindeki dağılımlar normallik ve doğrusallık hakkında fikir vermektedir (Mertler ve Vannatta, 2005). Saçılma diyagramı matrisi Şekil 8’de verilmiştir.

Şekil 8. Verilere ilişkin saçılma diyagramı matrisi



Şekil 8 incelendiğinde profesyonellik ölçeği verilerine ilişkin saçılma diyagramı matrisine göre dağılımların genellikle elips şeklinde veya elipse yakın oldukları görülmektedir. Bu durumda değişkenlerin ikerli dağılımlarının iki değişkenli normal dağılım gösterdiği ve bu bilgiler doğrultusunda çok değişkenli normallik ve doğrusallık varsayımlarının karşılandığı ifade edilebilmektedir.

Çoklu bağlantı probleminin olup olmadığının test edilmesi amacıyla VIF (Varyans artış faktörleri), tolerans değerleri ve koşul indeksleri hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında hesaplanan tolerans değerlerinin 0.69 ile 0.95 arasında ve 1.00’in altında olduğu, VIF değerlerinin 1,05 ile 1,43 arasında ve 10’dan küçük olduğu, koşul indeks değerlerinin ise 1.00 ile 20.75 arasında olduğu bulunmuştur. Bu durumda çoklu bağlantı probleminin olmadığı belirtilebilir (Field, 2009; Mertler ve Vannatta, 2005). Bununla birlikte

değişkenler arasında yüksek korelasyon olmaması nedeni ile de çoklu bağlantı probleminin olmadığı ifade edilebilmektedir (Kalaycı, 2014).

Kestirim yöntemi olarak En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi kullanılarak DFA yapılmıştır. Örtük yapıların uygulanan gruptan elde edilen veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını araştırmak amacıyla yapılan analiz sürecinde uyum indekslerinin düşük olması durumunda önerilen modifikasyonların incelenmesi gerekmektedir (Kline, 2011). Analiz kapsamında model-veri uyumunu iyileştirmek amacıyla önerilen modifikasyonlar denenmiş ve üç iyileştirme çalışması sonucunda yeterli düzeyde model-veri uyumu sağlanan bir model ortaya konulmuştur (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Modelde gizil değişkenin (Profesyonellik örtük yapısı) gözlenen değişkenleri (Maddeleri) açıklama durumuna ilişkin bilgi veren t değerlerinin -3.81 ile 6.97 arasında, açıklanan varyansların ise .02 ile .98 arasında değiştikleri bulunmuştur.

Analiz sonucunda hesaplanan uyum indeksleri incelendiğinde ki-kare (363.17; $p=0,00$) değerinin anlamlı (manidar) olduğu görülmüştür. Ancak ki-kare değerinin örneklemden etkilenmesi nedeni ile bu uyum iyiliği ile ilgili yorum yapmak için ilgili alanyazında ki-kare/sd değerinin kullanılması gerektiği belirtilmektedir (Sümer, 2000; Şimşek 2007). Ki-kare/sd değerinin 2 ile 3 arasında olması kabul edilebilir uyum, 2'den küçük olması ise iyi uyum göstergesi olarak ifade edilmektedir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Marsh ve Hocevar, 1988). Bu araştırmada ki-kare/sd değeri 2.06 olup modelin kabul edilebilir uyum indeksine sahip olduğu görülmektedir. Uyum iyiliği indekslerinden GFI ve AGFI değerlerinin 0.90 ve 0.85 arasında olması durumunda model veri uyumunun kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada kurulan modelin GFI (0.85) ve AGFI (0.81) değerleri model veri uyumu için kabul edilebilir sınırlar arasında yer almamaktadır. Ancak literatür incelendiğinde GFI ve AGFI indekslerinin örneklem büyüklüğüne duyarlı oldukları için büyük örneklerde daha iyi değerler verdiği görülmekte ve bu nedenle örneklemin küçük olması GFI ve AGFI indekslerini etkilediği ifade edilebilmektedir. SRMR ve RMSEA değerlerinin 0.05 ile 1 arasında olması kabul edilebilir model veri uyumunu ifade etmektedir. Bu araştırma kapsamında da RMSEA (0.073) ve SRMR (0.088) kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Diğer taraftan CFI, NFI ve NNFI değerlerinin de 0 ile 1 arasında değiştiği ve .95 ve üzeri mükemmel uyuma, .90 ve .95 arası değerler ise kabul edilebilir uyuma karşılık geldiği belirtilmektedir. Bu bağlamda elde edilen NFI (0.82) ve NNFI (0.88) değerleri kabul edilebilir düzeyin altında ve CFI (0.90)

değeri de kabul edilebilir düzeyde model-veri uyumu olduğunu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Schumacker ve Lomax, 2004; Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırma kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunu elde edilen uyum indeksleri (χ^2/sd , RMSEA, AGFI, GFI, CFI, NFI, NNFI), standartlaştırılmış faktör yük değerleri ve hata varyansları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 6. Profesyonellik Ölçeği’nin DFA sonucundaki uyum indeksleri

χ^2/sd	RMSEA	AGFI	GFI	CFI	NFI	NNFI	Faktör Yükleri	Hata Varyansları
2.06	0.073	0.81	0.85	0.90	0.82	0.88	-0.14 - 0.79	0.02 - 0.98

Tablo 6 incelendiğinde yapılan DFA sonucuna göre uygulanan ölçekten elde edilen veri ile kurulan model arasında zayıf bir uyum olduğunu ortaya koymaktadır (Sümer, 2000). Ayrıca kullanılan Profesyonellik Ölçeği’nin çalışma kapsamında uygulandığı gruptan elde edilen veri kullanılarak Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.73 olarak bulunmuştur. Kalaycı (2014) güvenilirlik katsayısı için 0.60 ve 0.80 değerleri arasını oldukça güvenilir olarak tanımlamaktadır. Güvenirlik analizleri sonucunda hesaplanan katsayı Profesyonellik Ölçeği’nin uygulandığı grupta kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

4.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Araştırma kapsamında kullanılan üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin uygulanan gruptaki geçerliliğini ve toplanan verilerle ne derece uyum sağladığını incelemek amacıyla DFA yapılmıştır. Analiz sürecinde öncelikle kayıp veri olup olmadığı kontrol edilmiş, sonrasında ise örneklem büyüklüğü, çok değişkenli normallik, çok değişkenli uç değer, doğrusallık ve çoklu bağlantılılık varsayımları test edilmiştir. Bu önsel analizler kapsamında kayıp verilerin gözlemlere dağılımı, oluşturdukları örüntüler ve hangi sıklıklarla ortaya çıktıkları incelenmiş ve çok az sayıda olan (2 tane) kayıp değerler için seriler ortalaması (Series Mean) atama işlemi yapılmıştır. Örneklem büyüklüğünün değişken sayısının yaklaşık yedi katı olduğu (Bryman ve Cramer, 2001) ve analiz kapsamında hesaplanan Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett’s Test of Sphericity sonuçları (KMO=0.93; $p<.00$) birlikte değerlendirildiğinde elde edilen verinin çok

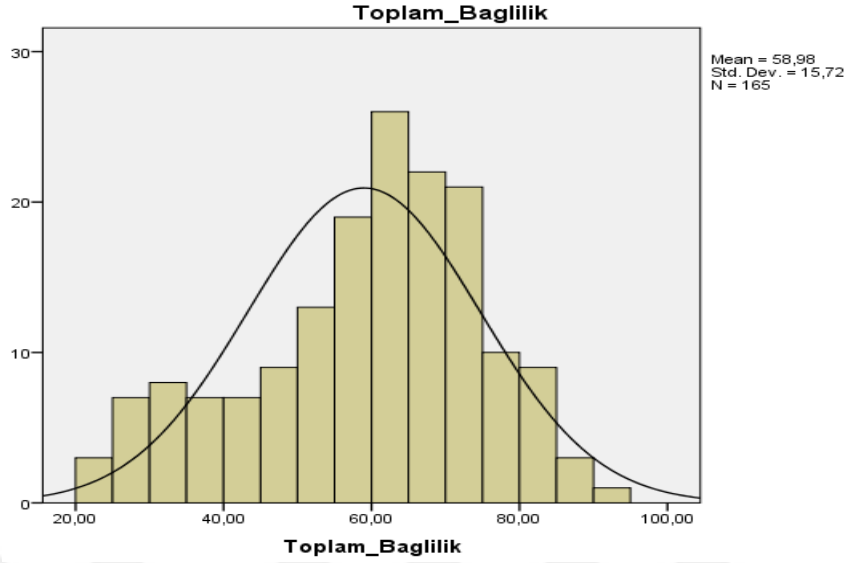
değişkenli normal dağılımdan gelmesi nedeni ile DFA yapılabileceği belirtilebilmektedir (Field, 2009; Tabachnick ve Fidell, 2013; Tavşancıl, 2005). Diğer taraftan tek değişkenli uç değerlerin belirlenmesi amacıyla toplanan verinin standart z değerleri incelenmiş ve z değerlerinin belirtilen sınır değerler aralığında (-3, +3) oldukları görülmüştür. Çok değişkenli uç değerlerin belirlenmesi için ise Mahalonobis uzaklıkları hesaplanmış ve elde edilen değerler 0.001 düzeyinde χ^2 tablosundaki değerle karşılaştırılmıştır. Ki-kare tablosu incelendiğinde veri setinde tablo değerinden büyük dört değer yer aldığı görülmüş ancak katılımcıların demografik özellikleri göz önüne alındığında örneklemin geri kalan kısmından farklı duyuşsal özelliklere sahip olabilecekleri düşünülerek veri setinden çıkarılmamışlardır. Tek değişkenli normallik için bağımlı değişken olan Örgütsel Bağlılık örtük değişkeninden ve alt boyutlarından elde edilen puanların mod, medyan, aritmetik ortalama, çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış ve histogram grafikleri incelenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkene ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 7. Betimsel istatistikler

İstatistikler	Toplam	Duygusal	Normatif	Devamlılık
N	165	165	165	165
Ortalama	58.98	21.91	18.06	19.00
Ortanca	62.00	24.00	18.00	20.00
Mod	58.00	30.00	14.00	18.00
Standart Sapma	15.72	7.29	5.34	5.52
Varyans	247.10	53.21	28.52	30.43
Çarpıklık katsayısı	-0.51	-0.94	0.10	-0.30
Basıklık katsayısı	-0.38	-0.19	-0.56	-0.65

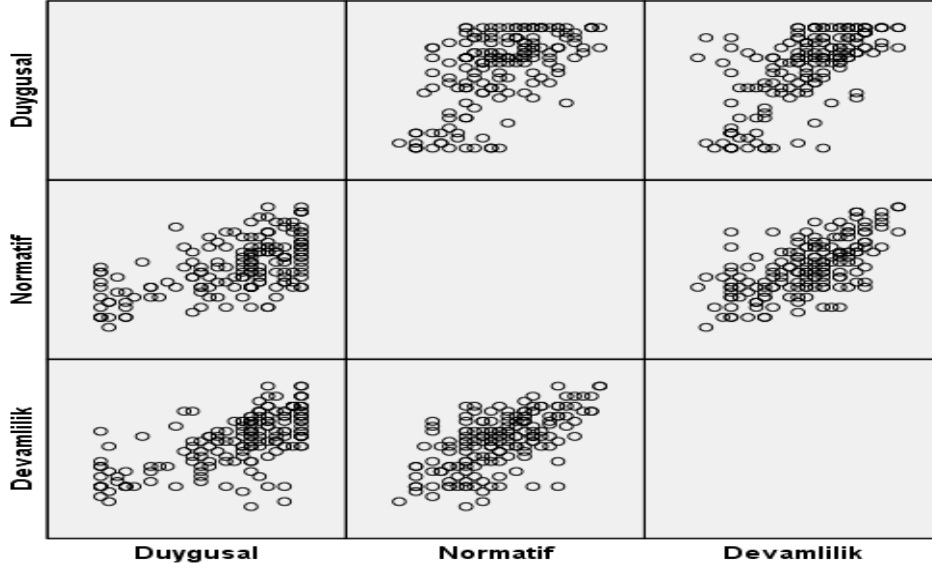
Tablo 7 incelendiğinde çarpıklık-basıklık katsayılarının sınır değerler (-1, +1) arasında olduğu, mod, medyan ve aritmetik ortalamanın birbirine yakın ve puan dağılımlarının çan eğrisine yakın görünümde oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998; Kalaycı, 2014). Katılımcıların puanlarına ilişkin olarak oluşturulan histogram Şekil 9’da verilmiştir.

Şekil 9 Toplam Puana ilişkin histogram



Şekil 9 incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen toplam puanlarına ilişkin histogramın tek değişkenli normal dağılım sergilediği görülmektedir. Diğer taraftan veriye ilişkin çok değişkenli normallik ve doğrusallık, Bartlett küresellik testi ile “Saçılma Diyagramı Matrisi” yardımıyla incelenmiştir. Bartlett küresellik testinde ki-kare istatistiği hesaplanmaktadır. Anlamlılık değerinin 0.05’ten küçük olması ($p=0.00$) nedeni ile verinin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği söylenebilmekte ve söz konusu veri seti için faktör analizi yapılabilmektedir (Tavşancıl, 2005). Ayrıca “Saçılma Diyagramı Matrisi”nde var olan elips şeklindeki dağılımlar normallik ve doğrusallık hakkında fikir vermektedir (Mertler ve Vannatta, 2005). Saçılma diyagramı matrisi Şekil 10’da verilmiştir.

Şekil 10. Verilere ilişkin saçılma diyagramı matrisi



Şekil 10 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeğine ait verilere ilişkin saçılma diyagramı matrisine göre dağılımların genellikle elips şeklinde veya elipse yakın oldukları görülmektedir. Bu durumda değişkenlerin ikişerli dağılımlarının iki değişkenli normal dağılım gösterdiği ve bu bilgiler doğrultusunda çok değişkenli normallik ve doğrusallık varsayımlarının karşılandığı ifade edilebilmektedir.

Çoklu bağlantı probleminin olup olmadığının test edilmesi amacıyla VIF (Varyans artış faktörleri), tolerans değerleri ve koşul indeksleri hesaplanmıştır. Hesaplanan tolerans değerlerinin 0.47 ile 0.56 arasında ve 1,00'in altında olduğu, varyans artış faktör değerlerinin 1.79 ile 2.11 arasında ve 10'dan küçük, koşul indeks değerlerinin ise 1.00 ve 12.02 arasında olduğu bulunmuştur. Böylece çoklu bağlantı probleminin olmadığı belirtilebilir (Field, 2009; Mertler ve Vannatta, 2005). Ayrıca değişkenler arasında orta düzeyde korelasyon olması nedeni ile de çoklu bağlantı probleminin olmadığı ifade edilebilmektedir (Kalaycı, 2014).

Örtük yapıların uygulanan gruptan elde edilen veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını araştırmak amacıyla yapılan analiz sürecinde uyum indekslerinin düşük olması durumunda modifikasyon önerilerinin incelenmesi gerekmektedir (Kline, 2011). Kestirim yöntemi olarak En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi kullanılarak

yapılan analizde model-veri uyumunu iyileştirmek amacıyla önerilen modifikasyonlar denenmiş ve iki iyileştirme çalışması sonucunda yeterli düzeyde model-veri uyumu sağlanan bir model ortaya konulmuştur (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Modelde gizil değişkenin (Örgütsel bağlılık) gözlenen değişkenleri (maddeleri) açıklama durumuna ilişkin bilgi veren t değerlerinin -2.66 ile 13.36 arasında, hata varyanslarının ise .10 ile .96 arasında değiştikleri bulunmuştur.

Analiz sonucunda hesaplanan uyum indeksleri incelendiğinde ki-kare (266.93; p=0,00) değerinin anlamlı (manidar) olduğu görülmüştür. Bununla birlikte hesaplanan ki-kare/sd değeri 2.05 olup hesaplanan değerin 2 ile 3 arasında olması nedeni ile kabul edilebilir uyum sağlandığı ifade edilebilmektedir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Marsh ve Hocevar, 1988; Sümer, 2000; Şimşek 2007). Uyum iyiliği indekslerinden GFI ve AGFI değerlerinin 0.85 ve 0.90 arasında olması durumunda model veri uyumunun kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada kurulan modelde GFI (0.85) ve AGFI (0.80) değerleri kabul edilebilir sınırların altında yer almaktadır. Ancak ilgili literatürde GFI ve AGFI indekslerinin örneklem büyüklüğünden etkilendiği ifade edilmektedir. SRMR ve RMSEA değerlerinin 0.05 ile 1 arasında olması kabul edilebilir model veri uyumunu belirtmektedir. Bu araştırma kapsamında da RMSEA (0.08) ve SRMR (0.068) kabul edilebilir uyumun olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan CFI, NFI ve NNFI değerlerinin de 0 ile 1 arasında değişerek .95 ve üzeri mükemmel uyuma, .90 ve .95 arasındaki değerler ise kabul edilebilir uyuma karşılık gelmektedir. Çalışmada elde edilen NFI (0.95) değeri kabul edilebilir uyum olduğunu, NNFI (0.97) ve CFI (0.97) değerleri de iyi düzeyde model-veri uyumu olduğunu ortaya koymaktadır (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Schumacker ve Lomax, 1996; Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırma kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunu elde edilen uyum indeksleri (χ^2/sd , RMSEA, AGFI, GFI, CFI, NFI, NNFI), standartlaştırılmış faktör yük değerleri ve hata varyansları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin DFA sonucundaki uyum indeksleri

χ^2/sd	RMSEA	AGFI	GFI	CFI	NFI	NNFI	Faktör Yükleri	Hata Varyansları
2.05	0.08	0.80	0.85	0.97	0.95	0.97	-0.41 - 0.95	0.10 - 0.96

Tablo 8'deki DFA sonucuna göre uygulanan ölçekten elde edilen veri ile modelin zayıf uyum iyiliği değerleri ürettiği ifade edilebilmektedir (Sümer, 2000). Araştırma kapsamında kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin uygulandığı gruptan elde edilen veri kullanılarak Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları hesaplanmış ve ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.92 bulunmuştur. Kalaycı (2014) güvenirlik katsayısı için 0.80-1.00 değerleri arasında mükemmel düzeyde güvenilir olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda güvenirlik analizi sonucunda hesaplanan değer Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin uygulandığı grupta güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3 Verilerin Analizi

Davranış bilimleri, eğitim bilimleri, ekonomi, tıp ve sosyal bilimler gibi birçok farklı alanda yararlanılan Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), gözlenen ve gizil değişkenler ile bu değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin tanımlandığı bir modelde, modelin örneklemden elde edilen verilerle ne düzeyde uyum sağladığını tespit etmek için kullanılmaktadır (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998; Tabachnick ve Fidell, 2013). Genel anlamda YEM bir ya da daha fazla dışsal değişkenlerin yine bir ya da daha fazla içsel değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamaya izin veren istatistiksel teknikler bütünü olarak açıklanmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013). YEM'in, birçok farklı alanda tercih edilmesi gözlenen değişkenlere ilişkin ölçme hatalarını dikkate alması ve değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkileri belirleme olanağı sağlamasından kaynaklanmaktadır (Raykov ve Marcoulides, 2006; Schumacker ve Lomax, 2004). Bu bağlamda bir değişkenler seti içindeki korelasyon örüntülerini anlamaya yardımcı olması ve belirlenen model ile değişkenlere ilişkin varyansın olabildiğince çok kısmını açıklaması nedeniyle ön plana çıkan bir teknik olarak görülmektedir (Kline, 2011; Schumacker ve Lomax, 2004).

YEM, regresyon analizi, yol analizi ve faktör analizi gibi teknikleri içermektedir (Schumacker ve Lomax, 2004). YEM'in bu tekniklerin birleşimi olarak ifade edilmesi gözlenen değişkenler arasındaki ilişkileri içeren yol modelleri, gizil değişkenler ve göstergeleri arasındaki ilişkileri içeren ölçme modelleri ve gizil değişkenler arasındaki ilişkileri içeren yapısal modellerin test edilebilmesine olanak sağlamaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu modellerde yer alan değişkenler bağımlı ve bağımsız değişkenler

yerine kullanılan içsel ve dışsal değişkenler olarak ikiye ayrılmaktadır. İçsel değişken diğer değişkenler tarafından etkilenen değişken iken dışsal değişken diğer değişkenler tarafından etkilenmeyen ancak başka değişkenleri etkileyen değişken olarak açıklanmaktadır (Kline, 2011).

4.4 Yapısal Eşitlik Modellemesinin Varsayımları

Verileri analiz öncesinde incelemek, veriler ile uygulanacak analiz tekniğinin varsayımları arasındaki uyumu değerlendirebilmek açısından önemlidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Yapısal eşitlik modellemesine ait varsayımlar çok değişkenli normallik, doğrusallık, çoklu bağlantılılık ve örneklem büyüklüğüdür. YEM geniş örneklem gerektirmektedir. Parametre tahminlerinin örneklem büyüklüğünden etkilenmesi nedeni ile YEM analizlerinde büyük örneklerle çalışmak daha doğru sonuçlar ortaya konulmasını sağlamaktadır (Kline, 2011).

YEM’de kullanılan tahmin tekniklerinin çoğu çok değişkenli normal dağılımı gerektirmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu durumu incelemek için veri setinde uç değer kontrolü yapılmalı ve hem tek değişkenli hem de çok değişkenli normallik incelenmelidir (Kline, 2011). YEM’de önemli bir varsayım olan çok değişkenli normallik ihlal edildiğinde ki-kare değeri büyük çıkacak ve sonuç anlamlı (manidar) olmadığı halde anlamlı olarak yorumlanacaktır. Bu nedenle çok değişkenli normallik önemli varsayımlardan biri olarak kabul edilmektedir (Raykow ve Marcoulides, 2006). Ayrıca YEM’de gizil değişkenler arasında ve gözlenen ile gizil değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin olduğu varsayılmaktadır (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998; Tabachnick ve Fidell, 2013). Diğer taraftan YEM analizi için veri setindeki değişkenler arasında çok yüksek korelasyon (ilişki) olması istenmemektedir. Değişkenler arasında yüksek ilişki olması ele alınana örtük yapıların aynı özelliği ölçtüğünü belirtmekte ve farklı değişkenler gerçekte aynı özelliği ölçtüğünde ise çoklu bağlantılılık sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple YEM analizi öncesinde çoklu bağlantılılık varsayımının test edilmesi gerekmektedir (Kline, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2013).

Araştırma kapsamında analize geçilmeden önce ölçme modelleri için kayıp veri, tek değişkenli ve çok değişkenli uç değer, tek değişkenli ve çok değişkenli normallik ile

doğrusallık varsayımları test edilmiştir. Ölçme modelinde gerekli varsayımların kontrol edilmesi haricinde yapısal model için de örneklem büyüklüğü ve çoklu bağlantılılık varsayımlarının test edilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte yapısal model için ise örneklem büyüklüğünün 165 olması nedeni ile 100-200 arasında olduğu için “orta” olduğu ifade edilebilmektedir (Kline, 2011). Çoklu bağlantılılık probleminin olup olmadığının tespit edilmesi için ise yapılan incelemelerde değişkenler arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır. Değişkenler arasında yüksek korelasyonlar olmaması nedeni ile çoklu bağlantılılık probleminin olmadığı ifade edilmektedir (Kalaycı, 2014). Çoklu bağlantılılık probleminin kontrol edilmesi için hesaplanan korelasyon katsayıları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Değişkenler için Korelasyon Katsayıları

	Prof.	Özdeş.	Özerk.	İdeo.	Kimlik	Denet.	Örgütsel	Duygu	Normat.	Devam.
Prof.										
Özdeş.	.84									
Özerk.	.62	.34								
İdeo.	.22	.07	-.12							
Kimlik	.63	.41	.22	.05						
Denet.	.59	.40	.33	-.13	.24					
Örgütsel	.25	.30	.06	.06	.08	.05				
Duygu	.34	.36	.13	.17	.20	.08	.89			
Normat.	.04	.12	-.05	.12	-.09	-.02	.83	.58		
Devam.	.66	.28	.05	.20	.07	.07	.87	.66	.63	

Tablo 9 incelendiğinde değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişki olmaması nedeni ile çoklu bağlantılılık probleminin olmadığı ifade edilebilmektedir.

4.5 Model veri uyumu

Test edilmek istenen kuramsal yapıya bağlı olarak farklı modeller kullanılsa da YEM'in öncelikli hedefi kuramsal modellerin katılımcılardan elde edilen veri kullanılarak doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmektir (Bayram, 2010). Test edilmek istenen modelin veri seti ile doğrulanmasının ortaya çıkarılması sürecinde de uyum indekslerinden yararlanılmaktadır (Bentler ve Yuan, 1999). Modelin veri ile uyumunu test etmek için

kullanılan çok sayıda uyum indeksi bulunmaktadır (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998). Model uyumunu test etmek amacıyla incelenen ilk uyum indeksi ki-kare (χ^2)'dir. χ^2 değerinin örneklem büyüklüğünden etkilenmesi nedeniyle büyük örneklemle analiz yapıldığında χ^2 değeri çoğunlukla anlamlı çıkmaktadır. Bu sebeple, model uyumunu değerlendirirken, χ^2 değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle hesaplanan değer dikkate alınması tavsiye edilmektedir (Şimşek, 2007). (χ^2/sd) oranının 2'den küçük olması, test edilen modelin veri ile iyi düzeyde uyum iyiliği değerine sahip olduğunu, 2 ile 3 arasında olması ise modelin kabul edilebilir düzeyde uyum iyiliğine sahip olduğunu belirtmektedir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Kline, 2011; Marsh ve Hocevar, 1988). χ^2 'nin dışında model veri uyumunu incelemek için başka uyum indeksleri de kullanılmaktadır. Bu uyum indeksleri; Uyum İyiliği İndeksi (Goodness Of Fit Index, GFI), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness Of Fit Index, AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Aproximation, RMSEA), Standart Ortalama Hataların Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual, SRMR), Normleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Normleştirilmemiş Uyum İndeksi (Non-Normed Fit Index, NNFI), olarak adlandırılmaktadır (Kline, 2011; Sümer, 2000; Şimşek, 2007). Bunlardan GFI, NFI, NNFI ve CFI'nin .90 dan büyük olması kabul edilebilir uyumu göstermekte, .95'den büyük olmaları ise mükemmel uyum değerinin göstergesi olarak değerlendirilmektedir. AGFI indeksinin ise .85 ile .90 arasında kabul edilebilir uyumu, .90 ile 1.00 arasında ise mükemmel uyumu göstermektedir (Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler ve Bonett, 1980; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003). Diğer taraftan RMSEA'nin ve SRMR'nin .05'in altında olması mükemmel düzeyde uyumu göstermekte, RMSEA'nın .05 ile .08 arasında SRMR'nin ise .05 ile .10 arasında olması ise kabul edilebilir düzeyde uyum değeri olarak değerlendirilmektedir (Browne ve Cudeck, 1993). Bu araştırmada da modele ilişkin analizler LISREL 8.71 programı kullanılarak yapılmış ve elde edilen GFI, AGFI, CFI, NFI, NNFI, RMSEA ve SRMR indeks değerleri dikkate alınarak yorum yapılmıştır.

4.6 Ölçme Modeli

Ölçme modeli gözlenen değişkenlerin (maddelerin) gizil değişkenleri (örtük yapıları) ölçmeye ne düzeyde hizmet ettiğini açıklamak için kullanılmaktadır (Cudeck, Toit ve Sörbom, 2001). Ölçme modeli gizil değişkenler ve bu değişkenler ile ilgili bütün ilişkilerin hesaplandığı modeldir. Bu nedenle ölçme modeli YEM analizlerinin başlangıç noktası olmaktadır (Sümer, 2000). Bu bağlamda yapısal model dikkate alınmadan önce ölçme modelinin yeterli düzeyde uyum değerlerine sahip olup olmadığı incelenmelidir (Anderson ve Gerbing, 1988; Chau, 1997). Ölçme modelinin yeterli düzeyde uyum değerleri üretmesi durumunda yapısal model test edilebilmektedir (Şimşek, 2007). Bu çalışmada Profesyonellik ve Örgütsel Bağlılık değişkenleri için kurulan ölçme modelinin analiz sonucunda elde edilen uyum istatistikleri Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Ölçme modeline ilişkin uyum indeksleri

χ^2/sd	RMSEA	AGFI	GFI	CFI	NFI	NNFI	Faktör Yükleri
2.52	0.097	0.87	0.93	0.92	0.87	0.88	0.05 - 0.85

Model veri uyumu için faktör yükleri dikkate alındığında profesyonellik boyutunun ideoloji alt boyutu faktör yükünün düşük olduğu bulunmuştur. Diğer taraftan elde edilen uyum indeksleri kurulan modelin veri ile uyumunun yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Çalışanların çalıştıkları kurumlarda ideolojilerini açıklamamak adına bu alt boyuttaki maddelere içtenlikle yanıt vermedikleri düşünülmektedir.

Hesaplanan ki-kare/sd değeri 2.52 olup hesaplanan değer kabul edilebilir uyum sağladığı ifade edilebilmektedir. Ayrıca ‘Uyum İyiliği İndeksi’ -GFI- (0.93) ve ‘Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi’ -AGFI- (0.87) değerleri de kabul edilebilir sınırlar arasında yer almaktadır. ‘Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü’ -RMSEA- (0.097) kabul edilebilir uyumun üzerinde ve ‘Standart Ortalama Hataların Karekökü’ -SRMR- (0.087) ise kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğunu göstermektedir. ‘Normlaştırılmış Uyum İndeksi’ -NFI- (0.87) ve ‘Normlaştırılmamış Uyum İndeksi’ -NNFI- (0.88) kabul edilebilir sınırların altında ve ‘Karşılaştırmalı Uyum İndeksi’ -CFI- (0.92) değeri ise de kabul edilebilir düzeyde model-veri uyumu olduğunu ortaya koymaktadır (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000; Şimşek 2007; Tabachnick ve Fidell, 2013).

4.7 Yapısal Model

Gizil (örtük) değişkenleri birbirlerine eş zamanlı olarak bağlayarak uygulanan yapısal model (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010), gizil değişkenler ile ilişkilendirilmemiş gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünün açıklandığı bir model olarak ifade edilmektedir (Sümer, 2000). Yapısal modelde bir kurama dayalı olarak belirlenen gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin örüntüsünü ve yönünü tanımlayarak modeli test etmek amaçlanmaktadır (Önen, 2009).

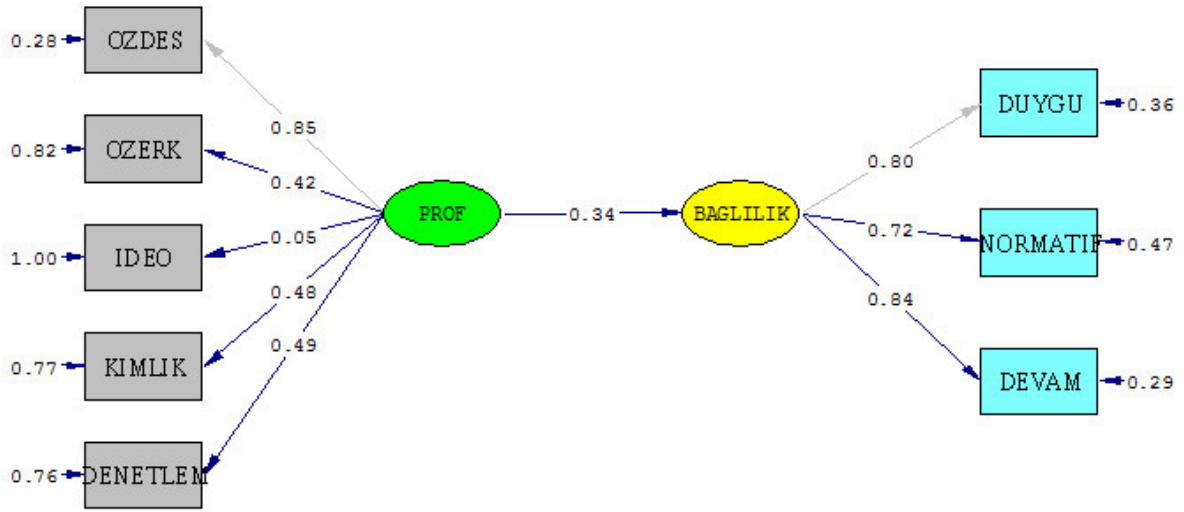
4.8 Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde çalışanların profesyonellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki sunulmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın araştırma sorularına yanıt bulabilmek amacıyla profesyonellik dışsal değişken olarak örgütsel bağlılık ise içsel değişken olarak değerlendirilmiştir. Bu anlamda çalışanların profesyonellik ölçeğinden aldıkları puanlar ile örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki doğrusal ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Böylece araştırmanın amaçları ve alt amaçları doğrultusunda elde edilen bulgular şekil ve çizelge verilerek yorumlanmıştır.

Çalışanların iş yaşamlarını etkilediği düşünülen profesyonellikleri ile örgütsel bağlılık faktörleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla oluşturulan yapısal (kuramsal) model doğrulanmakta mıdır?

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan yapısal model Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile test edilmiştir. Analiz sonucunda standartlaştırılmış yol katsayılarına ait path diyagramı Şekil 11’de sunulmuştur.

Şekil 11. Yapısal modele ilişkin standartlaştırılmış yol katsayıları



Yapısal Eşitlik Modeli sonucunda elde edilen path diyagramında yapılar arasındaki ilişkileri gösteren β katsayıları (ilişkiler) incelendiğinde profesyonellik ile örgütsel bağlılık arasındaki β katsayısının anlamlı olduğu görülmektedir. Elde edilen değerlere göre örgütsel bağlılık değişkeni profesyonellik değişkenini olumlu yönde ($\beta=0.34$; $t=3.51$; $p<0.05$) etkilemektedir. Kline (2011) standartlaştırılmış katsayılarıdaki .10'dan daha düşük değerlerin küçük etkileri, .10 ile .50 arasındaki değerlerin orta düzeydeki etkileri ve .50 ve üzerindeki değerlerin ise yüksek düzeydeki etkileri gösterdiklerini ifade etmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda çalışanların profesyonelliklerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin orta düzeyde olduğu belirtilebilmektedir.

Profesyonellik değişkeninin Örgütsel bağlılık değişkenindeki açıklanan varyansını belirten determinasyon katsayısı (R^2) dikkate alındığında çalışanların profesyonelliklerinin örgütsel bağlılığın %12'sini manidar bir biçimde açıkladığı ortaya konulmaktadır ($p<0.05$). Yapısal modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Oluşturulan yapısal modele ilişkin uyum indeksleri

χ^2/sd	RMSEA	AGFI	GFI	CFI	NFI	NNFI	Faktör Yükleri
2.52	0.097	0.87	0.93	0.92	0.87	0.88	0.05 - 0.85

Tablo 11 incelendiğinde yapısal modele ilişkin uyum indekslerinin $\chi^2(19)=48.05$, $\chi^2/sd=2.52$, RMSEA=0.097, SRMR=0.087, GFI= , AGFI= , CFI= , NFI= , NNFI= olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre χ^2/sd oranının 2.5 civarı olduğu ve 2 ile 3 arasında olması nedeni ile modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğu ifade edilebilmektedir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Kline, 2011; Marsh ve Hocevar, 1988). RMSEA (0.097) değerinin 0.08'in üzerinde olduğu ve SRMR (0.087) değerinin 1.00'in altında olduğu görülmüştür. Ayrıca GFI (0.93) ve AGFI (0.87) değerleri kabul edilebilir sınırlar arasında yer almaktadır. NFI (0.87) ve NNFI (0.88) kabul edilebilir sınırların biraz altında ve CFI (0.92) değeri ise kabul edilebilir düzeyde model-veri uyumu olduğunu ortaya koymaktadır (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000; Şimşek 2007; Tabachnick ve Fidell, 2013). RMSEA değerinin bir miktar fazla, NFI ve NNFI değerlerinin ise bir miktar düşük olduğu gözlenmesine rağmen özellikle χ^2/sd değeri olmak üzere birçok uyum indeksinin sınır değerler arasında ve kabul edilebilir düzeyde olduğu ifade edilebilmektedir.

Örtük değişkenler arasındaki ilişkideki t değerlerinin manidar olduğu ortaya konulmasına rağmen “ideoloji” alt boyutuna ait t değerinin manidar olmadığı gözlenmiştir. Bununla birlikte model veri uyumu için faktör yükleri dikkate alındığında profesyonellik boyutunun ideoloji alt boyutundaki faktör yükünün düşük olduğu bulunmuştur. Modeldeki determinasyon katsayıları incelendiğinde ideoloji alt boyutunun açıklanan varyansının çok düşük olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların iş ortamlarına bağlı olarak ideolojik kaygılarının profesyonelleşmelerinin önüne geçtiği şeklinde yorumlanabilir.

BÖLÜM V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz yaşamında bireyler eskiye nazaran kişisel yaşamlarına ve iş yaşamında bireysel hedeflere daha çok önem vermektedirler. Geçmiş yıllarda işverenler daha çok örgütün yararı ve hedefi gibi kaygılara daha çok önem verirken şimdi çalışanların bireysel ihtiyaçları ve kaygıları giderilmediği takdirde kişinin iş yapma kapasitesi ve örgüt yararına olan davranışlarının artamayacağı açıkça görülmüştür. Bu bağlamda seçkin kurumlar kişileri uzmanlıklarına göre sınıflama ve istihdam etme çabası içine girmişlerdir. Örgütlerde istihdam edilen çalışanların sayısı arttıkça bu çalışanların profesyonelliği ve organizasyona bağlılıkları arasındaki potansiyel çatışma üzerinde daha çok durulmaya başlanmıştır (Norris ve Niebuhr 1984: 49-59).

Literatürde Profesyonellik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların farklı sonuçlar bulunmaktadır (Norris ve Niebuhr, 1984: 49-59).

Büyük kuruluşlarda mühendis ve diğer meslek çalışanları arasında eğitim ve profesyonelliğin düzeylerini arttıkça işverenlere bağlılık ve sadakat azaldığı yönünde karşıt görüşler olmasına rağmen genel görüş bu iki kavramın birbirleri üzerinde olumlu etki yarattığı yönündedir (Baugh ve Roberts 1994: 108).

Birleşik devletlerde muhasebecilerin örgütsel bağlılığı ve profesyonelliği arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada; profesyonellik arttıkça kişilerde örgütsel bağlılığın da arttığı bildirilmiştir. Aynı zamanda bu iki kavramın artışının iş tatminini de olumlu etkilediği rapor edilmiştir (Norris ve Niebuhr, 1984: 49). Çalışmamızda da literatürle uyumlu olarak işgörenlerin profesyonelleşmesi arttıkça örgüte olan bağlılıklarının arttığı tespit edilmiştir.

Baugh ve Roberts (1994) 114 mühendis üzerinde yürüttükleri çalışmalarında profesyonellik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışma ile rekabet arttıkça, eğitim düzeyi yükseldikçe ve örgütsel bağlılık azaldıkça mühendislerin iş yaşamındaki problemlerin arttığı gözlemlenmiştir. Mühendislerde, örgütsel bağlılığın artırılabilmesi için profesyonelliği artırıcı birtakım çalışmalar yapıldığı takdirde hem

performansın hem de iş doyumunun artacağı, böylece iş yaşamındaki problemlerin de azalacağı rapor edilmiştir (Baugh ve Roberts, 1994: 108). Shafer ve arkadaşları ise Sertifikalı yönetici muhasebeciler üzerinde yaptıkları bir çalışmada örgüt ile profesyonel arasındaki çatışma düzeyi yükseldikçe kişilerin örgüte daha az bağlı oldukları ve iş tatmini düzeylerinin de daha düşük olduğunu rapor etmişlerdir (Shafer, Park, Liao,2002 : 46). Çalışmamızın sonuçları incelendiğinde profesyonelliğin artmasının örgüte bağlılığı arttıracak yönündedir. Bağlılıktaki artışın uzun vadede işverenin yararını ve iş göreninde mesleki tatminini arttıracakı düşünüldüğünde özellikle farklı eğitim düzeyleri ve farklı sosyodemografik yapılardan gelen çalışanların birlikte çalıştığı örgütlerde profesyonelleşmenin arttırılması iş yaşamındaki problemlerin önüne geçebilmek için oldukça önemli olduğunu düşünmekteyiz.

Profesyonelleşme mesleki özdeşim, mesleki kimlik, özerklik, ideoloji ve mesleğin otokontrolü gibi birçok yönden ele alınması gereken bir kavramdır.

Çalışmamızda bu kavramların örgütsel bağlılık ile olan ilişkileri tek tek incelendiğinde ideoloji hariç tüm alt boyutları üzerine örgütsel bağlılığın etkisinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. İdeoloji kavramı “davranışlara yön veren politik, hukuki, bilimsel, felsefi, dinî, moral, estetik düşünceler bütünü” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Mesleki ideoloji kavramı ise “çalışanların yaptıkları mesleği mantıksal bir çerçeveye oturtmak için geliştirdikleri inançlar bütünüdür (Dible 1962: 229 akt. Seçer 2009: 41). Bu bağlamda ele alındığında ideolojinin yalnızca iş ve işe ait değişkenler dışında kişinin inanç sistemini de içine alan birçok farklı etmenden etkileneceği göz önüne alınmalıdır. Çalışanların ideolojik kaygıları kişinin yaşamındaki birçok faktörden beslenebileceği için iş yaşamında profesyonelleşmenin önüne geçtiği şeklinde yorumlanabilir.

Aristo mantığı bize profesyonelleşmenin bağımsızlığı getireceğini bunun da örgüt gibi yapılara olan bağları zayıflatacağını düşündürebilir. Ancak bu da çoğu konuda olduğu gibi bilimin görünen gerçeği arkasına geçmesinde iyi bir başlangıç olacaktır. Ne de olsa bilim ve sanat görünenin arkasındaki asıl gerçek ile onu şartları ile unsurları inceleyip insanlığa hizmet etmektedir.

Şunu bilmek gerekir ki; uzmanlaşmanın doğal sonucu ve ürünü olan profesyonelleşme, bireye iş hayatında çalışmakta olduğu alanda yaptığı işin uzmanı olması sebebiyle bir konfor alanı yaratacağı gibi, bireyi işine hakimiyeti sebebiyle iş yerini ve örgütünü sahiplenmesine de kolaylaştıracaktır. Çalıştığı alanda giderek uzmanlaşan profesyonel meslek sahipleri bağlı bulduklarına örgütlerin kolları gibi hareket edeceklerinden ilgili örgütleri içselleştireceklerini söylemek mümkündür. Zira zaman içinde uzmanlaşan profesyonel bireyler, çalıştıkları örgütlerde giderek daha fazla söz sahibi olacaklarından o örgütü kendi hayatlarının bir parçası sayıp, başka bir örgütte aynı konumu bulamayacaklarını düşünmeleri nedeniyle ayrılmaya sıcak bakmayacaklar ve yerlerini sağlamlaştırmak adına çalışmalar yürütecektir. Bunun doğal sonucu olarak da rekabet eden kurumlar içerisinde bizzat görev alan profesyonel meslek sahipleri o rekabetin tarafı olmakta, kendi çalışma ve başarıları ile örgütlerin başarılarına giden yolu da açmaktadırlar.

Marksist bakış açısı, iş hayatının giderek çalışanları özellikle vasıfsız iş kolu diye tabir edilen mavi yakaları işlerine yabancılaştırdığını ifade etmektedir, Richard Sennett, Karakter Aşınması isimli kitabında, uzun süreli aynı işte çalışmanın bireylerin karakterlerini aşındırdığını bunun sonucunun da hayatın diğer alanlarına kötü yansımaları olduğunu iddia etmiştir. Bu açıdan da değerlendirecek olursak profesyonelleşen bireye bağlı bulunduğu örgütün uzmanlaştığı açılardan güvenip işi teslim edeceği de düşünülünce söz konusu birey yaptığı işte kendini daha iyi hissedecek ve giderek geliştirecektir. Bu gelişimin sonucu bireyin iş hayatında maddi ve manevi olarak tatmin olması sonucu hayatının diğer alanlarına olumlu yansımalar olacaktır. Ayrıca uzun süreli çalışan profesyonel bireylerin örgütlerde bazı sosyal ilişkiler geliştirip o örgütü aile benzeri bir yapıyla sahiplenmeleri de hayatın olağan akışının sonucu olacaktır.

Sonuç olarak; örgüte bağlılığı yüksek, alanında uzmanlaşmış bireylerle çalışmak günümüz rekabet ortamında işveren kurumlara büyük bir avantaj sağlayacaktır. Kişilerin profesyonel oldukları konuda çalıştırıldıkları takdirde hem kurum hem de kişi tarafından çok daha verimli ve tatminkar sonuçlara ulaşan işler ortaya koyabilmeleri nedeniyle. Örgütlerin çalışanlarının profesyonelleşmelerine katkıda bulunmaları önerilebilir.

EKLER

EK-1 Anket Soruları

1. Cinsiyetiniz

- a.Kadın b. Erkek

2. (Bitirdiğiniz) Yaşınız

3. Medeni Durumunuz

- a.Evli b.Bekar

4. Eğitimi Durumunuz

- a.Ortaöğretim b. Lise c. Ön Lisans
d.Lisans e. Yüksek Lisans f. Doktora

5. Göreviniz

- a. Akademik b. İdari c. Yardımcı Personel

6. Geliriniz

- a.1000,TL-2000,TL b.2001,TL-3000,TL
c.3001,TL-4000,TL d.4000,TL üzeri

7. Bu Kurumda Çalışma Süreniz

- a. 1 yıldan az b. 1-3 yıl c. 4-6 yıl d.7-9 yıl e.10 yıl ve üzeri

Aşağıdaki Soruları Cevaplayınız .		Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin Değilim	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Eğer şu anda bulunduğum meslekten, aynı geliri elde edebileceğim bir başka mesleğe geçme imkânım olsa, büyük olasılıkla o mesleğe geçerdim.					
2	Kesinlikle şu anda bulunduğum meslekte kariyer yapmak istiyorum.					
3	Eğer yeniden şansım olsa, bu mesleği seçmezdim.					
4	Mesleğimi çok seviyorum.					
5	Bu mesleği seçtiğim için haval kırıklığı yaşıyorum.					
6	İşimle ilgili kararları kendim veriyorum.					
7	Kararlarım başkalarının gözden geçirmesine tabidir.					
8	İşimle ilgili her türlü sorunda kendi kendimin patronuyum.					
9	Kararlarımın çoğu, diğer insanlar tarafından gözden geçiriliyor.					
10	Diğer meslekler, toplum için benim mesleğimden daha hayati bir nitelik taşıyor.					
11	Mesleğimin toplum için diğer mesleklerden daha gerekli olduğunu düşünüyorum.					
12	Diğer mesleklerin bazıları şu anda topluma benim mesleğimden daha yararlıdır.					
13	Eğer herhangi bir meslek vazgeçilmez bir özellik taşıyor ise, bu benim mesleğimdir.					
14	Mesleğimle ilgili dergileri düzenli bir biçimde okurum.					
15	Yerel mesleki toplantılara düzenli olarak katılırım.					
16	Profesyonel örgütler, bu mesleğin üyesine çok az katkıda bulunuyor.					
17	İstememe rağmen, mesleğimle ilgili dergileri çok sık okuyamıyorum.					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirlerinin yetenekleri hakkında belirli bir fikri vardır.					
19	Bu meslekteki sorunlardan birisi, hiç kimsenin diğer örgütlerdeki meslektaşlarının, standartları yükseltmek için ne yaptıklarını bilmemeleridir.					
20	Mesleğimizde diğerlerinin yetkinliğin değerlendirmek konusunda hiçbir imkânımız yok.					
21	Diğer bir kişinin mesleğini nasıl yaptığını değerlendirmeye yönelik çok fazla fırsat bulunmuyor.					
22	Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda tamamlamaktan mutlu olurum.					
23	Kurumun problemlerini, kendi problemlerim gibi görürüm.					

24	Bu kuruma karşı kendimi “duygusal” olarak bağlı hissediyorum.					
25	Bu kurumda kendimi ailemin bir parçası gibi hissediyorum.					
26	Bu kurumun benim için özel bir anlamı var					
27	Kendimi buraya ait hissediyorum.					
28	Kurumda çalışmaya devam etmek benim için gereklidir.					
29	Kurumdan ayrılmaya karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olur					
30	Kurumdan ayrılmayı düşünmeyecek kadar az alternatifim var					
31	Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.					
32	Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka bir iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.					
33	Bu kurum diğer çalışacağım kurumlar içinde en idealidir					
34	İşimde kalmak için bir zorunluluk hissetmiyorum.					
35	Benim için daha avantajlı olsa bile, çalıştığım kurumdan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
36	Kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.					
37	Çalıştığım kurum bağlılığı hak ediyor.					
38	Kurumda çalışan insanlara karşı sorumlu olduğumdan, işimden hemen ayrılamam					
39	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					

KAYNAKÇA

Adıgüzel, Orhan, Tanrıverdi, Haluk ve Sönmez Özkan, Döndü. (2011), Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, 235-260.

Ağca, V. ve Ertan, H. (2008), Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22.

Allen, Natalie J. (2003), Commentary: Examining Organizational Commitment in China, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 62.

Akar C. ve Yıldırım Y.T. (2008), Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2, 97-113.

Albayraktaroğlu, Sevgi. (2010), Profesyonelleşme Olgusu ve Mesleki Profesyonelleşme Açısından Türkiye'de Sosyal Hizmet Mesleği (Sakarya Örneği), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Altundağ, Sebahat. (2016), Taslemi Hastalığında Hemşirelik Kuramları, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 3, 133-138.

Anderson, J. C.; Gerbing, D. W. (1988), Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.

Argon, T. & Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Yayın Dağıtım.

Bakan, İ. (2011), Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Gazi Kitabevi, Ankara.

Balay, R. (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara, 192s.

Baugh, S. G. ve Roberts, R. M. (1994), Professional and organizational commitment among engineers: conflicting or complementing?. IEEE Transactions on Engineering Management, 41(2), 108-114).

Baumgartner, H.; Homburg, C. (1996). Applications of Atructural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review. International Journal of Research in Marketing, 13(2), 139-161.

Bayram, L. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık, SayıÇtay Dergisi. 15(50), Ankara.

Bayram, N. (2010), Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: AMOS uygulamaları. İstanbul: Ezgi Kitabevi.

Baysal , A.C. , Paksoy M.P. (1999), Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli,İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi, 28, ss.1.

Bentler, P.M.; Bonett, D.G. (1980), Significance Tests and Goodness of Fit in The Analysis of Covariance Structures. Psychological Bulletin, 88, 588-606.

Bentler, P. M.; Yuan, K. (1999), Structural Equation Modeling with Small Samples: Test Statistics. Multivariate Behavioral Research, 34(2), 181-197.

Bilginoğlu, Barış. (2013). Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Bryman, A.; Cramer, D. (2001), Quantitative Data Analysis with SPSS Release 10 for Windows. A Guide for Social Scientists. United States: Taylor & Francis Group.

Browne, M.W.; Cudeck, R. (1993), Alternative Ways of Assessing Model Fit. In: Bollen, K.A., & Long, J.S. (Eds.), Testing Structural Equation models (pp. 136-162). Beverly Hills, CA: Sage.

Cengiz, A.A.(2001), Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi).Anadolu Üniversitesi.

Cevher, Ezgi. (2014), Kurumsallaşma Küçük İşletmeler İçin Bir Çözüm müdür Yoksa Yok Olma Nedeni midir? , Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 32, 583-593.

Chau, P. Y. K. (1997), Reexamining a Model for Evaluating Information Center Success Using a Sturctural Equation Modeling Approach. *Decision Science*. 28 (2), 309-334.

Cohen, A. (1993), Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis, *Basic and Applied Social Psychology*, 14 (2): 143-159.

Colbert, A. E., & Kwon, I. W. G. (2000), Factors related to the organizational commitment of college and university auditors. *Journal of Managerial Issues*, 484-501.

E., & Kwon, I. W. G. (2000), Factors related to the organizational commitment of college and university auditors. *Journal of Managerial Issues*, 484-501.

Crocker, L.; Algina, J. (2008), Introduction to Classical and Modern Test Theory. Ohio: Cengage Learning.

Cudeck, R. Toit, S. D.; Sörbom, D. (2001), Structural Equation Modeling: Present and Future. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.

Çakır , Ö. (2001), İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çakınberk, Arzu, Derin, Neslihan ,Demirel EMİREL, Erkan T. (2011), Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi 3(1), 91 - 123.

Çetin, Neşe. (2015), Profesyoneleşme Olgusu ve Mali Müşavirler Üzerinde Bir Uygulama, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Çırpan, H. (1999),Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık ilişkisi. (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G.; Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları. Ankara: PEGEM A.

Çöl, G. (2006),Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6(2),

Çöl, G.; Ardıç, K. (2008), Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 22, No. 2, s. 157-174.

Decotiis T.A ve Summers, T.P.(1987), A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment, *Human Relations*, 40(7), ss. 445-470

Dibble V.K. (1962), Occupations and Ideologies, *American Journal of Sociology*, Vol.68, No:2, s.229-241.

Dursun, Özcan Özgür, Çuhadar, Cem ve Tanyeri, Tayfun. (2014), Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygıları, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 35, 131-142.

Dündar, Şahin. (2010), Aile İşletmelerinde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Profesyoneleşmenin İşletme Performansına Etkileri, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Eren, E. (1993), *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta yayımları.

Ersoy, S. (2007), Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştıralı Bir Araştırma(Yüksek Lisans Tezi).Sakarya Üniversitesi.

Field, A. (2009), *Discovering Statistics Using SPSS (Third edition)*. London: SAGE Publications Ltd.

Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993), Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of educational research*, 63(4), 489-525

Gökmen, S. (1996), İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçeye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlilik Katsayılarını Belirleme Çalışması, Hacettepe Üniversitesi, Sos.Bil.Ens., Yüksek Lisans Tezi,Ankara.

Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488–503.

Gül, H. (2002), Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*. 37-56.

Gümüştekin G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005), Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1)

Gürbüz, G .(2012). Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi).Trakya Üniversitesi.

Gürkan, G. Ç. (2006), Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R., L.; Black, W. C. (1998), *Multivariate Data Analysis (Fifth edition)*. United States: Prentice-Hall, Inc.

Herdman, Elizabeth Anne. (2012), Meslekler ve Profesyonellik, Çeviri. Özlem Yazıcı Korkmaz, Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2, 3-7.

Hooper, D. Coughlan, J.; Mullen, M. (2008), Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit. The Electronic Journal of Business Research Methods, 6(1), 53-60.

Hoyle, R. H. (1995), Structural Equation Modeling: Concepts, Issues and Applications. California: SAGE Publications, Inc.

Hrebiniak Lawrence G., Joseph A. A. (1972), Personal and role- related factors in the development of organizational commitment. Administrative Science Quarterly. December. 17(4), ss.555- 572.

Huang, L.H.. (2000), The Perceived Leadership Behavior and Organizational Commitment At CPA Firms, DBA, Nova Southeastern University, Publication Number : AAT 9954698.

Hu, L.; Bentler, P. M. (1999), Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. Structural Equation Modeling, 6, 1-55.

İbicioğlu, H. (2000), Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt. 15, Sayı. 1, s. 13-22.

İlsev , A. (1997), Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İnce, M. ve Gül, H. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Örgütsel Bağlılık, Konya: Çizgi Yayıncılık.

Jöreskog, K. G.; Sörbom, D. (1993), Lisrel 8: Structural Equation Modeling with The Simplis Command Language. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.

Kalaycı, Ş. (2014), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kanter, R.M. (1968), “Commitment and Social Organizations: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, *American Sociological Review*, ss.449-517

Karasu, Koray. (2001), Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi, Mülkiyetler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara.

Kartal, S. (2007), *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*. Maya Akademi Yayınları: Ankara.

Karavardar, Gülşah. (2011), Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma, Yetki Devri ve Belirsizliğe Tolerans, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 157-179.

Kervancı, F.(2013), “Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.

Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: TheGuilfordPress.

Kırel, Ç. (1999), Esnek Çalışma Saatleri Uygulamasında Cinsiyet İş Tatmini İş Bağlılığı İlişkisi” İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi s.115-136.

Lamsa, A.M. ve Savolainen, T. (1999), Exploring Commitment in Different Contexts Change: Findings From a Study on Downsizing and Quality Improvement, *Academy of Strategic and Organizational Leadership Journal*, 3(1),88.35-41.

Leech, N.L.,Barrett, K.C.; Morgan, G.A. (2005), *SPSS for Intermediate Statistics; Use and Interpretation*. Mahwah, NJ: Lawrence ErlbaumAssociate

Marsh, H. W.; Hocevar, D. (1988), A New More Powerful Approach to Multitrait-Multimethod Analyses: Application of Second-Order Confirmatory Factor Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 73, 107-117.

Mayer, R.C., Schoorman, F.D. (1992), Predicting Participation and Production Outcomes Through a Two-Dimensional Model of Organizational Commitment, *Academy of Management Journal*, Cilt 35, Sayı 3, ss.671-684.

Mertler, C. A.; Vannatta, R. A. (2005), *Advanced and Multivariate Statistical Methods: Practical Application and Interpretation* (third edition). United States: Pyrczak Publishing.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the “side bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.

Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991), A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment *Human Resources Management Review*, 1, ss.61-89.

Meyer J P, Stanley D J, Herscovitch L and Topolnysky L. (2002), Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp. 20-52.

Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R.M. (1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York: Academic Press, ss.365.

Narmambetova, Aizat, Avcı, Salih Börteçine ve Barlı, Önder. (2016), Kurumsallaşma Göstergelerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi ve Kurumsallaşma Algılarını Farklılaştıran Etmenlerin Belirlenmesi: Kırgızistan Örneği, *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı. 13, 186-207.

Norris, D. R., & Niebuhr, R. E. (1984), Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), 49-59.)

Önen, E. (2009), Ölçme Değişmezliğinin Yapısal Eşitlik Modelleme Teknikleri ile İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Öner Altıok, Hatice ve Üstün, Besti. (2014), Profesyonellik: Kavram Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, 151-155.

Özdaşlı, Kürşat. (2010), İşletmelerde Yenilikçi Örgüt Yapısı Oluşturmak: Çok Unsurlu Bir Model Önerisi, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1, 93-110.

Pazarcık, Orhan. Aile İşletmelerinin Tanımı, Kurumsallaşması ve Yönetişimi, <http://www.iku.edu.tr/TR/userfiles/a1111.pdf> , Erişim Tarihi: 08.08.2016.

Özgen, H. Öztürk, A. ve Yalçın, A.(1998), İnsan Kaynakları Yönetimi Ankara: Nobel Yayın.

Penley, E. L, SAM, G. (1988), Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*9/ ss.43-59.

Pillai, R., Schriesheim, C. A., & Williams, E. S. (1999), Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of management*, 25(6), 897-933.

Powell D., M. ve Meyer , J. P. (2004), "Side-Bet Theory and The Three-Component Model of Organizational Commitment", *Journal Of Vocational Behavior*, 65, 157-177.

Raykov, T.; Marcoulides, G.A. (2006), A First Course in Structural Equation Modeling, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Reichers, E. A. (1985),A review and reconceptualization of organizational commitment, *Academy of Management Review*10(3), ss.465-476.

Schermelleh-Engel, K.; Moosbrugger, H. (2003), Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

Schumacker, R.E.; Lomax, R.G. (2004), *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. London: Lawrence Erlbaum.

Seçer, H. Şebnem. (2009), Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, 35-56.

Shaw, J., Delery, J.E., Abdullah, M.H.A. (2003), Organizational Commitment And Performance Among Guest Workers and Citizens of An Arab Country. *Journal of Business Research*. 56,1021– 1030

Shafer, W. E., Park, L. J., & Liao, W. M. (2002), Professionalism, organizational-professional conflict and work outcomes: A study of certified management accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(1), 46-68.

Shore, Lynn M.; Tetrick, L.; Shore, T.H.; Barksdale, K. (2000), Construct Validity of Measures of Becker's Side Bet Theory, *Journal of Vocational Behavior*, No. 57, pp. 428-444.

Sığrı Ü. ve Basım N. (2006), İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12):131-154

Sümer, N. (2000), Yapısal Eşitlik Modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.

Şencan, H. (2005), *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şahman, İlkem, Tengilimoğlu, Dilaver ve Işık, Oğuz. (2008), Özel Hastanelerde Yönetimin Profesyonelleşmesinin Kurumsallaşma Süreci Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Alan Çalışması, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, 1-23.

Şimşek, Ö. F. (2007), Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Ekinoks Yayınları.

Tabachnick, B. G.; Fidell, L. S. (2013), Using Multivariate Statistics (Sixth edition). United States: Pearson Education.

Tavşancıl, E. (2005), Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tınar, Mustafa Yaşar ve Seçer, H. Şebnem. (2009), Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Alanının Profesyonelleşmesi, <http://bloknote.sosyalkoruma.net/images/pdf/tinar-secer-a.pdf> Erişim Tarihi: 09.08.2016.

Tutum, C. (1979), *Personel yönetimi*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

Uslu, A. (2012), Örgütsel Bağlılık, Daimi Ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma VE Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*

Uygur, A. (2009), Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, 1. Basım, Barış Platin Kitabevi, Ankara. Wasti, A.S. (2000). Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Vardı, Y, Weitz, E, (2004), Misbehavior in Organizations, Theory, Research and Management, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey.

Wasti S. (2002), Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test

of an Integrated Model in the Turkish Context, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 26, pp. 525-550.

www.tdk.gov.tr , Erişim Tarihi: 06.08.2016.

Yazıcıoğlu, İrfan ve Koç, Hakan. (2009), Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 21, 497-507.

Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I. G. (2009), Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (1), 3-16.

Yelkikalan, Nazan ve Aydın, Erdal. (2004), Aile Şirketlerinde Profesyonelleşmeyi Yönlendiren Bir Dinamik: Entellektüel Sermaye Birikimi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 1-2, 131-140.

Zeffane, R., (1994), Patterns of organizational commitment and perceived management style: A comparison of public and private sector employees, *Human Relations*, **47**, 977-1010.