

Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi

An investigation on a group of pharmacists' perceptions of professional commitment

Mehmet Çetin*, Necmettin Cihangiroğlu**, Yusuf Ziya Türk*

*GATA Askeri Sağlık Hizmetleri AD, Ankara

**GATA Komutanlığı, Ankara

Özet

Bu araştırmada; eczacıların mesleki bağlılıkları ile bazı demografik özellikleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Samsun Sahra Sıhhiye Okulu ve Eğitim Merkez Komutanlığına yedek subay temel eğitimi almak için gelen 57 eczacının tamamı üzerinde Nisan 2008 tarihinde yapılmış, iki kişinin katılmak istememesi nedeniyle 55 kişi ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırma kapsamına alınan 55 eczacının mesleki bağlılık algılarını tespit etmek için Blau G. tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Araştırmaya katılan 55 eczacının; 23-34 yaşları arasında, %81,8'inin bekâr, %44,4'ünün kendi eczanesine sahip olduğu, %46,3'ünün ise henüz okullarından yeni mezun oldukları için eczacı olarak görev yapmadıkları, akademik ya da başka bir alanda çalışmadıkları görülmüştür. Eczacıların en yüksek mesleki bağlılıklarının, "duygusal bağlılığa" ilişkin olduğu, ikinci sırada "normatif bağlılığın" yer aldığı tespit edilmiştir. Mesleki bağlılığı güçlendirmek bir kurum politikası haline getirilmelidir.

Pam Tıp Derg 2010;3(3):125-130

Anahtar sözcükler: Bağlılık, mesleki bağlılık, eczacı

Abstract

In this study, it was aimed to assess relations between the pharmacists professional commitment and some demographic characteristics. Study was done in April 2008 with 57 pharmacists who were at Samsun Field Medicine School and Training Center Commandership for the basic course of reserve officership and was completed with 55 of the pharmacist because of the two pharmacists' reluctance to be involved in the study. Questionnaire developed by Blau G. was applied to assess the 57 pharmacists' perception of professional commitment within this study. It has been observed that 81.8 % of 55 pharmacists, aged between 23-34 years-old, were single, 44.4 % had their own pharmacy and 46.3 % of them have not served as a pharmacist or worked at academic or other foundations since there has been a very short period after their graduation. It was found that the highest dimension of professional commitment of pharmacist was related to "emotional commitment", while the second highest dimension was normative commitment. Exalting the professional commitment has to be rendered as an institutional policy.

Pam Med J 2010;3(3):125-130

Key words: Commitment, occupational commitment, pharmacist

Giriş

Meslek, bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmalarını olarak tanımlanmaktadır [1]. Bağlılık; "bireyi belirli bir amaca yönelik davranmaya iten güç"tür [2]. Diğer bir ifadeyle bağlılık; değer verilen bir ilişkiyi, uzun süreli sürdürme istekliliğidir [3]. Mesleki bağlılık ise; bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini, yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğidir [4].

Mesleki bağlılığa ilişkin çalışmalar incelendiğinde; ilk kez önemli bir örgütsel tutum olarak "bireysel değer bağlamında işin önemi veya işin erdemleri hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi" biçiminde tanımlandığı görülmektedir [5]. Daha sonra "bireylerin bir işe ya da bir kariyere önem vermeleri" olarak ifade edildiği görülmektedir [6]. Mesleki bağlılıkla ilgili olarak meslek (occupation) kavramının yerine, diploma gerektiren meslek (profession) ve kariyer (career) terimlerinin kullanıldığı görülmektedir [4]. Mesleki bağlılık alanındaki

Mehmet Çetin

Yazışma Adresi: GATA Askeri Sağlık Hizmetleri AD, Ankara

e-mail: mçetin6457@gmail.com

Yazının dergiye gönderilme tarihi: 12.07.2010

Yazının basıma kabul tarihi: 17.08.2010

çalışmalarda kariyer, profesyonel ve meslek ifadelerinin kullanımı konusunda bir tartışmanın yürütüldüğü izlenmektedir. Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleki bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır [7].

1. İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, "işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı" gibi söylemler geliştirir.

2. Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi, mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir. Blau G.'ye göre kişilerin bu türdeki çabaları, çeşitli yayın organlarından, mesleki ve eğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir [8].

3. İşin nispi önemi: İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır. Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının bir parçasıdır.

Diğer yandan mesleki bağlılık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alınmaktadır. Davranışsal perspektife göre mesleki bağlılık, mesleki birliklere katılım şeklinde görülürken, tutumsal perspektife göre mesleki bağlılık, bireyin yeni fikirler üretmesiyle ilgilidir [9]. Bağlılık algısının tutum ve davranışa dönüşmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü bağlılık, kişinin kabul ettiği belirli inanışlara dayalı olarak, bunların işaret ettiği eylemlere yönelik bir kişisel adanmışlığı içerir.

Meyer ve ark., mesleki bağlılıkla ilgili olarak; duygusal, normatif ve devamlılık boyutlarından oluşan üç boyutlu bir kavramsallaştırma önermişlerdir. Mesleğe duygusal bağlılık, meslekle özdeşleşmeyi, mesleği severek yapmayı, mesleğe devamlılık bağlılığı; meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli oluşunu, mesleğe vazgeçemeyecek kadar çok yatırım yapmış olmayı, mesleğe normatif bağlılık ise, meslekte kalmakla ilgili sorumluluk ve zorunluluk hissetmeyi açıklar. Mesleki bağlılığın üç boyutunun (duygusal, normatif ve devamlılık), mesleğe devam etme niyetiyle ilişkisi farklıdır. Buna göre, duygusal bağlılığı ve/veya normatif bağlılığı yüksek olan bir kimse, mesleğindeki gelişmeleri takip etme ile ilgiliyken, yüksek

devamlılık bağlılığı duyan birey, mesleki davranışlara katılmaya daha az meyillidir [10].

Blau G. [11] bu üç boyuta dördüncü bir boyut olarak "birikmiş mesleki maliyetler" boyutunu eklemiştir. Bu yeni oluşturulan birikmiş mesleki maliyetler boyutunu, duygusal bedeller ve mesleki yatırımlar boyutları oluşturmaktadır. Böylece duygusal, normatif, birikmiş maliyetler ve devamlılık olarak dört boyutta ele almıştır. Sınırlı alternatifler (devamlılık) bağlılığı ise, kişinin yeni bir meslek seçmek için elinde uygun seçeneklerin olmaması durumudur. Bu durumda birey mesleği için yaptığı yatırımları korumak ve mesleği bırakmanın oluşturacağı duygusal bedelleri en aza indirmek için yeni iş alternatiflerini araştırmaktan vazgeçecektir [12].

Bireyler, çevresel ve örgütsel belirsizlikle baş edebilmek için, üzerinde kontrol güçlerinin daha fazla olduğu mesleklerine yatırım yapmakta; yani, örgütlerine bağlanmaktansa mesleklerine bağlanmayı tercih etmektedirler [13,14]. Ancak bu iki bağlılık türünün kesinlikle birbirini dışlayan davranışlar olmadığı yapılan çalışmalarla [15,16] ortaya çıkarılmıştır. Bu kapsamda, örgütlerde çalışanların yönlendirilmeleri için kariyer yönetimi uygulamalarının bulunmasının ve mesleklerini daha iyi yapmaları için çalışanlara eğitim verilmesinin, hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar doğurması beklenebilir. Blau G. [8] bir çalışanın mesleki bağlılığı ne kadar artarsa, o kadar güçlü olarak işini, kendi işi olarak benimseyeceğini ve öyle hissedeceğini ileri sürmektedir.

Son yıllarda ilaçlarda fiyat düzenlemesi, karekod sistemine geçilmesi, muayene katkı paylarının eczaneler tarafından alınması gibi eczanelere yapılan yasal düzenlemeler, eczacıların bu konulara karşı birlikte karar almaya ve meslektaşları ile birlikte hareket etmelerine sebep olmuştur. Yapılan yeni düzenlemelere bağlı olarak, eczacıların mesleki bağlılıkları konusunda çalışma yapılmasının uygun olacağı değerlendirilerek, bu konuda eczacılık mesleği ile ilgili bir çalışma yapılmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle bu araştırma, eczacıların çeşitli demografik özellikleri ile mesleki bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla planlanmıştır.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın evrenini, 01-30 Nisan 2008 döneminde Samsun Sahra Sıhhiye Okulu ve Eğitim Merkez Komutanlığına yedek subay temel eğitimi almak için gelen 57 eczacının tamamı oluşturmuştur. Araştırmaya katılmayı kabul eden 55 eczacıya mesleki bağlılık algılarını

ölçmek için anket yöntemi uygulanmıştır. Hedeflenen eczacıların % 96,5 'ine ulaşılmıştır.

Kullanılan anket iki bölüm olup; ilk bölümde eczacıların yaşları, kaç yıldır bu mesleği yaptıkları, medeni durumları ve çalıştıkları kurumları ile ilgili sorulara yer verilirken, ikinci bölümünde Blau G. tarafından kullanılan mesleki bağlılık anketine yer verilmiştir [17].

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması amacıyla İngilizceye ve konuya hâkimiyeti bulunan iki uzmanın ortak görüşüyle çeviriler yapılmış, daha sonra farklı bir kişi tarafından yeniden İngilizceye çevrilmiş ve uyum göstermeyen sorular için yukarıda sayılan işlem basamakları tam uyum sağlanıncaya kadar sürdürülmüştür. Ankete son şekli verilmeden önce ise, ifadelerin anlaşılabilirliğini test etmek için pilot çalışma olarak 15 kişiye uygulama yapılmıştır.

Ölçekte mesleki bağlılık algılarını ölçmek için toplam 24 ifade yer almakta olup, ifadelerin ilk 6 sorusu duygusal, ikinci 6 sorusu normatif, üçüncü 6 sorusu birikmiş maliyet/bedeller, son 8 soru ise devamlılık mesleki bağlılık algılarını ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Anketteki olumlu ve olumsuz ifadeler 1 "kesinlikle katılmıyorum" ile 5 "kesinlikle katılıyorum" arasında Likert tipi bir ölçekle değerlendirilmiştir. Katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar, ölçek orijinaline uygun şekilde genel ve 4 alt boyut için ayrı ayrı toplanmıştır. Boyutların ortalamalarına dayalı yorumlar yapılacağı zaman olumlu ifadelerin ortalamasının yüksek olması, olumsuz ifadelerin ortalamasının ise düşük olması beklenmektedir.

İstatistiksel değerlendirme SPSS for Windows 15.0 (SPSS Inc., Chicago, IL., USA) paket programı ile yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uyup uymadığı Shapiro-Wilk testi ile değerlendirilmiştir. Normal dağılıma uyan sürekli

verilere ait tanımlayıcı istatistikler ortalama \pm standart sapma, uymayanlar ise ortanca (en küçük-en büyük) ile gösterilmiştir. Kesikli veriler frekans ve yüzde olarak sunulmuştur. Normal dağılıma uymayan verilere ait karşılaştırmalarda Mann Whitney U testi veya Kruskal Wallis non-parametrik varyans analizi testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis analizi sonucunda fark bulunması durumunda; farkın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc ikili grup karşılaştırmalarda Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Mesleki çalışma süresi ile mesleki bağlılık alt boyutlarını arasındaki korelasyonların incelenmesinde normal dağılıma bağlı olarak Pearson ya da Spearman rank korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. İstatistiksel kararlarda $p \leq 0,05$ düzeyi anlamlı farklılığın göstergesi olarak kabul edildi.

Bulgular

Araştırma kapsamındaki 55 eczacının yaşları 23 ile 34 arasında olup, yaş ortalamalarının değeri $25,8 \pm 2,1$ 'dir. Araştırmaya katılan eczacıların % 81,8'i (n=45) bekâr, % 44,4'ü (n=24) kendi eczanesine sahip, % 9,3'ü kamu veya özel sektörde ücretli eczacı olarak çalışmaktadır (n=5). Geri kalan % 46,3'lük (n=25) kısmı ise: akademik kadroda görev yapanlar, eczacılık dışı alanlarda çalışanlar ve herhangi bir görevde bulunmayanlardan oluşmaktadır. Eczacı olarak çalışanların ortalama çalışma süresi ortalama $3,1 \pm 2,3$ yıl, çalışma süresi ise 1–12 yıl arasında değişmektedir. Tüm eczacıların mesleki bağlılık algılarına bakıldığında en yüksek ortalamaların duygusal $22,5 \pm 5,4$ (tam puanı; 30) ve normatif değerler $19,2 \pm 5,3$ (tam puanı; 30) alt boyutlarında olduğu, aynı zamanda mesleki bağlılığın tüm boyutlarının ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 1. Eczacıların çeşitli demografik özelliklerinin dağılımı

Değişkenler	Ortalama	SS	
Yaş (Yıl)	25,8	2,1	
Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)	3,1	2,3	
Medeni durum	Sayı	%	
Bekâr	45	81,8	
Evli	10	18,2	
Eczacılık Mesleğini İcra Ettiği Kurum	Sayı	%	
Kendi eczanesi	24	44,4	
Eczane çalışanı (Kamu -Özel)	5	9,3	
Diğer	25	46,3	
Mesleki Bağlılık Algıları	Tam puan	Ortalama	SS
Duygusal	30	22,5	5,4
Normatif	30	19,2	5,3
Birikmiş Bedeller	40	24,0	6,2
Sınırlı Alternatifler	20	11,9	3,6
Genel puan	120	77,6	14,9

Ölçeğin güvenilirliği değerlendirildiğinde genel ölçek Cronbach's alfa değeri 0,90 bulunmuştur. Alt ölçek puanlarının Cronbach's alfa değerleri incelendiğinde de en az 0,817 bulunmuştur (Tablo 2). Medeni durumlarına göre eczacıların; gerek alt ölçekten gerekse genel toplamda aldıkları puan arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 3).

Eczane sahibi olma durumuna göre alt ölçeklerden alınan puanlar karşılaştırıldığında normatif ve birikmiş puanlar açısından üç gruptan en az birinin diğerlerinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirleyebilmek amacı ile post-hoc olarak yapılan ikili gruplar arası karşılaştırmalarda

Tablo 2. Mesleki bağlılık algıları ölçeğine ilişkin güvenilirlik sonuçları

Bağlılık Türü	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Duygusal	6	0,924
Normatif	6	0,850
Birikmiş bedeller	8	0,817
Sınırlı Alternatifler	4	0,869
Ölçek Genel	24	0,90

Tablo 3. Medeni durumlarına göre eczacıların mesleki bağlılık algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Medeni Durum		Z	p*
	Bekâr (n=45)	Evli (n=10)		
	Ortanca	Ortanca		
Duygusal	24 (13–30)	22 (6–29)	1,006	0,314
Normatif	19 (8–28)	21,5 (14–30)	1,389	0,165
Birikmiş Bedeller	24 (10–36)	25 (18–35)	1,060	0,289
Sınırlı Alternatifler	12 (4–19)	13(8–18)	1,481	0,139
Genel puan	79 (47–104)	79 (57–105)	0,731	0,465

*Mann-Whitney U test sonucu

normatif alt ölçek puanı hem eczane sahibi-eczane çalışanı karşılaştırması hem de eczane çalışanı-diğer karşılaştırması arasında farklı bulunurken, birikmiş alt ölçek puanı eczane sahibi-eczane çalışanı karşılaştırması arasında anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 4).

Genel ölçek puanı ve alt ölçek puanları ile eczacıların yaşı ve meslek tecrübe süresi

(kıdem) arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon bulunmamıştır ($p>0,05$). Ancak Normatif boyut ile mesleki çalışma süresi arasında istatistiksel anlamlılık sınırına yakın, zayıf düzeyde doğrusal bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Meslekteki çalışma süresi arttıkça normatif boyut puanında az da olsa bir yükselme söz konusudur ($r=0,311$; $p=0,057$) (Tablo 5).

Tablo 4. Eczacıların mesleğini icra ettiği kuruma göre karşılaştırılması

Boyutlar	Mesleğini İcra Ettiği Kurum			p	Karşılaştırma Sonucu		
	Kendi Eczanesi	Eczane Çalışanı	Diğer		p1	p2	p3
	Ortanca	Ortanca	Ortanca				
Duygusal	22,5 (6-30)	21,0 (17-27)	25,0 (9-30)	0,544			
Normatif	19,5 (10-30)	14,0 (12-17)	21,0 (8-28)	0,048	0,037	0,446	0,016
Birikmiş bedeller	26,0 (10-36)	18,0 (14-24)	25,0 (14-33)	0,033	0,013	0,152	0,074
Devamlılık	13,0 (4-16)	12,0 (4-16)	13,0 (6-19)	0,685			
Genel Puan	79,5 (49-105)	69,0 (49-78)	81,0 (47-104)	0,152			

p: Kruskal Vallis varyans analizi sonucu

p1: Eczane sahibi-eczane çalışanı karşılaştırması

p2: Eczane sahibi-diğer karşılaştırması

p3: Eczane çalışanı-diğer karşılaştırması

Tablo 5. Mesleki çalışma süresi, yaş ve mesleki bağlılık arasındaki korelasyon analizine ilişkin bulgular*

Boyut	Korelasyon istatistiği*	Mesleki Çalışma süresi	Yaş
Duygusal	r	-0,069	-0,204
	p	0,680	0,135
Normatif	r	0,311	0,084
	p	0,057	0,543
Birikmiş Bedeller	r	0,138	0,108
	p	0,410	0,434
Devamlılık	r	0,130	-0,098
	p	0,437	0,477
Genel Puan	r	0,176	-0,023
	p	0,290	0,866

*: Duygusal boyut için Spearman rank korelasyon katsayısı, diğer boyutlar ve genel toplam için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Tartışma

Araştırma kapsamındaki eczacıların mesleki bağlılık algılarının genel olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki Bağlılık Algıları ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde; en yüksek puanların duygusal bağlılık alt boyutunda olduğu, bunu normatif bağlılık, birikmiş bağlılık ve devamlılık bağlılığının izlediği belirlenmiştir. Duygusal bağlılığın yüksek, devamlılık bağlılığının düşük olması, istenilen bir sonuçtur. Zira mesleği ile özdeşleşme, mesleği için ekstra gayret gösterme isteğini ifade eden duygusal bağlılık, başka alternatifi olmadığı için mesleğine bağlılık göstermeyi ifade eden devamlılık bağlılığından daha değerli bir bağlılık türüdür.

Araştırma kapsamındaki eczacıların, mesleki bağlılıkları ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Özkaya MO ve ark. [18] tarafından 2006 yılında yapılan bir çalışmada, duygusal bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma yapıldığı saptanmıştır. Genel olarak, evli çalışanların, ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas olmaları beklenir.

Araştırmaya katılan eczacıların yaşı ve meslek tecrübe süresi (kıdem) ile mesleki bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır. Araştırma kapsamındaki eczacıların, askerlik hizmetini yapan ve hemen hemen aynı yaş ve çalışma süresine sahip olmalarının, yaş ve çalışma süresi ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymakta yeterli olmadığı şeklinde değerlendirilebilir. Oysa yaş ve kıdem arttıkça, yapılmış olan yatırımların, dolayısıyla bağlılığın da artacağı öngörülmektedir. İlerleyen yaş ile birlikte kişilerin alternatiflerinin azalması da bir başka

gerekçedir [10]. Lee K ve ark. [1] tarafından yapılan, kişi ve işe bağlı değişkenlerle mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği meta analitik araştırma sonuçlarına göre, yaşın ve kıdemle mesleki bağlılık ile ilişkilerinin çok zayıf olduğu belirlenmiştir. Meyer JP ve ark. [19] yaşın, mesleğe duygusal bağlılık ile kişinin mesleki pozisyonundaki iyileşme nedeniyle pozitif yönde ilişkili olabileceğini, benzer şekilde mesleğe devamlılık bağlılığı ile mesleğe yapılan yatırımlar arasında pozitif yönde bir ilişki öngörülebileceğini belirtmişlerdir. Meyer JP ve ark. [10] hemşirelerle ilgili araştırma sonuçları, yaşın, mesleğe duygusal ve normatif bağlılıkla ilişkili olduğunu ancak devamlılık bağlılığı ile ilişkili olmadığını göstermiştir.

Eczane sahibi olma durumlarına göre eczacıların duygusal bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamış olup, her üç grupta da yüksek olarak bulunmuştur. Araştırmamızda, kendi eczanesi olanların ve diğer alanlarda çalışmakta veya okullarından yeni mezun oldukları için eczacılık mesleğini icra etmeyenlerin normatif mesleki bağlılık düzeylerinin, kamu veya özelde başkasının yanında çalışan eczacılardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Normatif değerler bilindiği gibi toplumda değerli olan tutum ve davranışlardır. Başkasının yanında çalışan eczacıların normatif bağlılık boyutunun diğer iki gruba göre daha az olması ise, eczacılık mesleğinin daha bireysel ve kendi işi konumunda yapılıyor olarak toplumda algılanması, bu kişilerin bu duygularını yeterince yaşayamamasından kaynaklanabileceğini düşündürmektedir.

Kendi eczanesi olanların mesleki bağlılığın birikmiş bedeller boyutu, başkasının yanında çalışan eczacılardan daha yüksek olması, sadece meslek sahibi olmak için harcadıkları emek, almış oldukları eğitimin yanında, bu

meslek için sermayelerini de ortaya koymaları sonucunda birçok riskleri de göze almaları olarak değerlendirilmiştir. Birikmiş bedellerin yüksek olmasının nedeni, mesleğe sadece duygusal bedeller değil aynı zamanda maddi bedellerinde ortaya konması ile ilişkilendirilmiştir [20]. Eczane sahiplerinin işveren pozisyonunda olmaları, diğerlerinin ise birisinin yanında çalışmanın verdiği maddi sorumluluk ve riskleri daha az yaşamasına bağlı bu farkın olabileceği düşünülmektedir. Kendi eczanesi olanlarla, diğer alanlarda çalışmakta veya okullarından yeni mezun oldukları için eczacılık mesleğini icra etmeyenlerin arasında mesleki bağlılık boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yeni mezun bireylerin gelecekte eczane sahibi olabilme duygu ve düşüncesine sahip olması, eczacıların tümünün ortak algılara sahip olmasına ve bu nedenle iki grup arasında farklılığın ortaya çıkmamasına neden olmuş olabilir.

Mesleki bağlılığın veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılığın, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Bu algı, herhangi bir örgütte ya da kendisine ait bir işletmede çalışan kişinin tutum ve davranışları üzerinde belirgin davranışlara ve önemli sonuçlara yol açabilmektedir. Mesleki bağlılığı güçlendirmek bir kurum politikası haline getirilmeli, çalışanların mesleki bağlılığını yükseltmek amacıyla eğitim ve kariyer olanakları sağlanmalı, özgüvenlerini geliştirecek, meslekleri ile ilgili eylem ve kararlarda söz sahibi olmaları sağlanmalıdır.

Kaynaklar

1. Lee K, Carswell J, Allen N. A Meta-Analytic review of occupational commitment: relations with person and work-related variables. *J Appl Psychol* 2000; 85: 799-811.
2. Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the workplace toward a general model. *Hum Res Manage Rev* 2001; 11: 299-326.
3. Tellefsen T, Thomas, GP. The antecedents and consequences of organizational and personal commitment in business service relationship. *Indust Market Manage* 2005; 34: 23-34.
4. Baysal AC, Paksoy M. Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi* 1999; 28: 1-15.
5. Lodahl TM, Kejner M. The definition and measurement of job involvement. *J Appl Psychol* 1965; 49: 24-33.
6. Greenhaus JH. An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *J Vocat Behav* 1971; 1: 216-295.
7. Morrow PC. Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Acad Manage Rev* 1983; 8: 486-500.
8. Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *J Appl Occup Psychol* 1985; 58: 277-288.
9. Çöl G. İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan*

- Kaynakları Dergisi 2004, www.isguc.org 6, 2. Erişim: 06.08.2006.
10. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *J Appl Psychol* 1993; 78: 538-51.
 11. Blau G. On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and occupational entrenchment. *Hum Res Manage Rev* 2001; 11: 279-98.
 12. Teger A. Too much invested to quit: The psychology of escalation of conflict. Elmsford, NY: Pergamon 1980.
 13. Blau G. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *J Occup Organ Psychol* 2003; 76: 469-88.
 14. Carson KD, Carson PP. Career entrancement: A Quite march toward occupational death? *Acad Manage Rev* 1997; 11: 62-75.
 15. Thornton R. Organizational involvement and commitment to organization and profession. *Admin Sci Quarter* 1970; 15: 417-26.
 16. Berger PK, Grimes AJ. Cosmopolitan-local: a factor analysis of the construct. *Admin Sci Quarter* 1973; 18: 223-35.
 17. Blau G. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *J Occup Organ Psychol* 2003; 76: 469-88.
 18. Özkaya MO, Kocakoç, İD, Kara E. Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Celal Bayar Ün. Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 2006; 13: 75-90.
 19. Meyer JP, Allen NJ. Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. *J Appl Psychol* 1984; 69: 372-378.
 20. Irving PG, Coleman DF, Cooper CL. Further assessment of a three-component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations. *J Appl Psychol* 1997; 82: 444-452.