

AKADEMİSYENLERDE ÖRGÜTSEL VE MESLEKİ BAĞLILIĞIN İNCELENMESİNE İLİŞKİN BİR ÖRNEK ARAŞTIRMA

Ömür Timurcanday Özmen^{*}, Pınar Süral Özer^{**}, Ömür Yasar
Saatçioğlu^{***}

ABSTRACT

This study aims to investigate 'dual commitment' of academicians, as knowledge workers. Result of the study using a sample of 280 members of DEU university indicates that academics are committed to both their organizations and their profession. Although as a result of their unique characteristic as knowledge workers, academicians' commitment to their profession is higher than their commitment to their employing organization.

Keywords: Knowledge workers, organizational commitment, professional commitment

ÖZET

Akademisyenlik, araştırmacılık ve eğitim gibi iki farklı yönü olan, bilgi üretmek ve yaymakla ilgili sorumluluklar içeren ve bu özellikleri gereği "bilgi işçileri" sınıfına dahil olan bir meslektir. Bu çalışma akademisyenlerin mesleğe ve örgüte bağlılıklarını bilgi işçiliği çerçevesinde değerlendirmeyi ve özellikle kısmen bürokratik kısmen profesyonel olan meslekler için geçerli olan "dual bağlılık" biçiminin akademisyenlik için geçerli olup olmadığını sorgulanmasını amaçlamaktadır. Dokuz Eylül Üniversitesi Öğretim Üyelerini temsil edecek biçimde seçilen 280 katılımcı ile yürütülen araştırmanın sonuçları akademisyenler açısından dual bir bağlılığın varlığına işaret etmektedir. Öngörüldüğü şekilde, akademisyenlerin mesleki bağlılıkları, bilgi işçisi olarak taşıdıkları özellikler nedeniyle örgütsel bağlılıklarından daha yüksektir.

Anahtar Sözcükler: Bilgi işçileri, örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık

* *Prof. Dr.*, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi, Buca, İzmir, E-mail: omur.ozmen@deu.edu.tr

** *Yrd. Doç. Dr.*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Buca, İzmir, E-mail: pinar.ozer@deu.edu.tr

*** *Yrd. Doç. Dr.*, Dokuz Eylül Üniversitesi Deniz İşletmeciliği ve Yönetimi Yüksekokulu, Buca, İzmir, E-mail: yasar.saatci@deu.edu.tr

**AKADEMİSYENLERDE ÖRGÜTSEL VE MESLEKİ BAĞLILIĞIN
İNCELENMESİNE İLİŞKİN BİR ÖRNEK ARAŞTIRMA**

Bilgi devrimi sonrasında, Drucker tarafından (1969) "işine, el becerileri ve kas gücü yerine eğitimi sırasında öğrendiği kavramları, fikirleri, kuramları katan kişiler" olarak tanımlanan "bilgi işçileri" çağımızın yeni bir çalışan sınıfını oluşturmaktadır. Genel işgücü içinde 'bilgi işçileri'nin oranının hızla arttığı görülmektedir. Bu nedenle bilgi işçileri, diğer çalışan sınıflarından ayrılan özellikleriyle, bugün yönetim yazınının temel araştırma konulardan birini oluşturmakla birlikte bu grubun yönetimine ilişkin araştırmalar ve bilgiler henüz çok yetersizdir (Drucker, 1987; Wickramasinghe ve Ginzberg, 2001, 245 içinde Sumanth vd., 1990).

Bilgi işçisi yazında pek çok farklı biçimde tanımlanmıştır. Tanımlar incelendiğinde, bilgi işçileri daha çok bilgi yoğun sektörlerde çalışan, fiziksel emeklerinden çok zihinsel emekleriyle katkı sağlayan, üst düzeyde eğitime ve farklı uzmanlık alanlarına sahip, teknolojik becerisi yüksek ve bu becerilerini sürekli yenileyen, uzmanlıkları aracılığıyla işlerinde yüksek özerklik sahibi olabilen bir çalışan grubudur (Tampoe, 1993, s.49, Elliman ve Hayman, 1999, s.163). Bazı yazarlar, tüm beyaz yakalı çalışanları "bilgi işçileri" olarak sınıflandırırken, bazıları ise tanımlarını doktorlar, avukatlar, mühendisler gibi meslek grupları ile sınırlı tutmaktadırlar (Elliman ve Hayman, 1999, s.163).

Tanımlara ilişkin farklılıklara karşın hangi bakış açısı ile ele alınacak olursa olsun araştırmacılık ve eğitim gibi iki farklı yönü birlikte içeren akademisyenlik "bilgi işçileri" sınıfına dahil olan gruptan biri olarak kabul edilmelidir. Bu bağlamda akademisyenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıkları da bilgi işçiliği boyutu ile değerlendirilmelidir.

Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılık

Yönetim ve özellikle örgütsel davranış yazınında çok yönlü ve karmaşık bir olgu olan "bağlılık" uzun yıllardır tartışılmakla birlikte, hiçbir zaman güncelliğini yitirmemiş, aksine ortaya çıkan farklı mesleki tanımları ve farklı bakış açıları bağlamında ilgili yazının temel çalışma alanlarından birisi olmuştur. Örgütsel Davranış alanında "örgütsel bağlılık" ile ilgili çalışmaların yanında son yıllarda özellikle "işe, mesleğe ve kariyere bağlılık" da inceleme konusu yapılmaktadır (Meyer vd., 1993; Gunz ve Gunz, 1994; Wallace, 1995; Irving vd., 1997; Blau ve Lunz, 1998; Blau, 1999; Hoff, 2000; Lee vd., 2000; Blau, 2001; May vd., 2002; Hackett vd., 2001, Goulet ve Singh, 2002).

Örgütsel bağlılık, bireyin belli bir örgütle bütünleşmesi için gereken göreceli güç (Mowday vd., 1979, 226), örgütün amaçlarına uygun biçimde davranabilmek için içselleştirilmiş çabaların toplamı (Wiener, 1982, 421); mesleğe bağlılık, bireyin mesleğine yönelik tutumu (Blau, 1985, 280),

Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma

bireyin seçilmiş bir meslekte (görevde) çalışma motivasyonu (Carson ve Bedian, 1994, 240) gibi farklı biçimlerde tanımlanmaktadır.

Allen ve Meyer (1990, 1993) örgütsel ve mesleki bağlılığı üç boyutlu olarak incelemektedirler. Bu boyutlardan örgüte duygusal bağlılık, örgüte özdeşleşmeyi, örgüte ait olduğunu hissetmeyi; örgüte devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği yüksek maliyetleri göze alamamayı; örgüte normatif bağlılık ise örgütte kalma ile ilgili sorumluluk ve zorunluluk hissetmeyi açıklar. Meslek açısından bakıldığında ise (Meyer vd., 1993) benzer şekilde 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.

Bilgi işçileri ile ilgili yapılan çalışmaların önemli inceleme alanlarından biri de "bilgi işçilerinin örgütsel ve mesleki bağlılıkları"dır (Zuboff, 1988; Kanter, 1993; Alvesson, 2000). Reed'in (1996), bilgi işçiliği ile ilgili olarak geliştirmiş olduğu 'pazar modeli', bilgi işçilerinin belli bir örgüte bağlı olmadıklarını, esneklik ve özerkliğin bu grup için öncelikli olduğunu ve özellikleri gereği bilgi işçisi olarak kabul edilen mesleklerin 'girişimci meslekler' olarak da adlandırılabileceğini belirtmektedir. Bu model, bilgi işçilerinin mesleki bağlılıklarının örgütsel bağlılıklarından daha yüksek olacağını öngörür (May vd, 2002, s. 778 ve 782 içinde Reed, 1996). Benzer biçimde birçok araştırmanın sonucu, bilgi işçilerinin "örgüt"lerinden çok "meslek"lerine bağlılık gösterdiklerine işaret etmektedir (Elliman ve Hayman, 1999; Lason-Daughterty, 2000; May vd., 2002). Akademisyenlik bir tür bilgi işçiliği olarak ele alındığında, bilgi işçisini diğer çalışan sınıflarından ayıran bu önemli noktanın bu grup için de geçerli olup olmadığını sorgulamak gerekmektedir.

Örgütsel ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin sorgulanması yeni değildir. Bu ilişki, bilgi işçileri bağlamı dışında da araştırmacıların ilgisinin çektiği bir konu olmuştur (Aranya ve Jacobson, 1975). Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde, genellikle geleneksel meslek gruplarının inceleme konusu yapıldığı görülmektedir. Özmen, Özer ve Saatçioğlu'nun (2003) yapmış oldukları "akademisyenlerin mesleğe bağlılıkları" ile ilgili fenomenolojik araştırmanın ilk bulguları, konunun "akademisyenlik" mesleği çerçevesinde de incelenmesinin gerekliliğine işaret ederek bu çalışmanın çıkış noktalarını oluşturmuşlardır. Akademisyenlerin mesleğe bağlılıklarının sorgulandığı araştırmada (Özmen vd, 2003), akademisyenlerin meslekleri kadar örgütlerine de bağlı olduklarını, örgütlerini ancak kendilerine daha iyi mesleki koşullar sağlandığında değiştirmeyi göze alacaklarını belirten ifadelerle karşılaşılmıştır.

Akademisyenliğin, bilgi işçileri olarak sayılan diğer meslek gruplarından farklı yönleri olan özellikli bir meslek olması (eğitim ve akademik çalışma yapmak gibi farklı yönleri içeriyor olması, üniversite dışında bir ortamda akademisyenlikten söz edilememesi vb.) ilişkinin daha

ayrıntılı bir biçimde sorgulanmasının bir diğer gerekçesidir. Bilgi üretme, paylaşma ve yayma görevlerini yerine getiren akademisyenler, mesleklerini bürokratik örgütler olan üniversitelerde gerçekleştirmektedirler.

Ritzer ve Trice (1969), Becker'in kuramını görgül olarak test etmek üzere gerçekleştirdikleri çalışmalarında, personel yöneticilerinin örgütsel ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmacılar, örgütsel ve mesleki bağlılığın mesleğin ve örgütün öznel anlamına odaklı psikolojik olgular olduğu sonucuna varmışlardır. Bir meslek kısmen bürokratik, kısmen profesyonel ise (personel yöneticileri örneğinde olduğu gibi) hem mesleğe hem de örgüte 'dual bir bağlılık' beklenmektedir. Araştırmacılar bu durumu: 'Personel yöneticisi, çalışma yaşamını gerçekten anlamlı kılmak için, mesleğine bağlılığını bir kısım örgütsel bağlılık ile bütünlemelidir' şeklinde açıklamaktadırlar (Aranya ve Jacobson, 1975, s.16). Aranya ve Jacobson da (1975), Ritzer ve Trice'in (1969) çalışmalarının bir benzerini farklı bir metodoloji ile sistem analistlerinin örgütsel ve mesleki bağlılıklarını incelemek üzere gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmanın sonucu da kısmen bürokratik kısmen profesyonel bir meslek olan sistem analistliği için 'dual bağlılığın' geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Reed'in 'pazar modeli'nin eleştirisine dayanan 'dualistik model' de bilgi işçilerinin yeni bilgi yaratmak için çalıştıkları örgütlerin kavramsal bilgi ile ilgili kaynakları ile kendi kuramsal bilgilerini bütünleştirmeleri gerektiği üzerinde durmuştur. Dolayısıyla bu model yeni bilgi yaratabilmek için bilgi işçilerinin örgütlerine bağlı olduklarını savunmaktadır. Modelin öngörüsü bu bağlamda (büyük kurumlarda çalışan) bilgi işçileri için mesleki ve örgütsel bağlılığın aynı düzeyde olacağıdır (May vd, 2002, s.780 ve 781).

Örgütsel bağlılık bir tutum olarak tanımlandığında, bireyin kendi değer ve amaçları ile örgütün değer ve amaçlarının uyumunu değerlendirdiği ve bu karşılaştırmaların sonucunda örgütle özdeşleşerek üyeliğini sürdürmek, örgüte katkıda bulunmak gibi davranışların olduğu bir düşünce kalıbı olarak tanımlanır (Arbak ve Kesken, 2005 içinde Mowday vd. 1982). Tutumsal yaklaşımın merkezinde, üç bağlılık boyutu vardır: Örgütün misyonuna inanmak, örgütte kalmak istemek ve örgüt adına belirgin çaba harcama isteği. Bu tutumlar, mesleki bağlılık ve başarı için de gerekli zemini hazırlar. Bu nedenle örgütsel ve mesleki bağlılık arasında olumlu ilişki öngörülür (Goulet ve Singh, 2002, s.78).

Nitekim yaptıkları korelasyon analizleri sonucunda Mathieu ve Zajac (1990) (0,452), Lee vd (2000) (0,449) örgütsel ve mesleki bağlılık değerkenleri arasında yüksek korelasyonlar bulmuşlardır. May vd. (2002) 'pazar modeli' ile bu modelin eleştirisine dayanan 'dualistik modeli' karşılaştırdıkları çalışmalarında, örgütsel ve mesleki bağlılık arasında 'dualistik model'in öngördüğu gibi pozitif ancak zayıf bir ilişki bulmuşlardır. Bu ilişkinin de ötesinde, örgütsel bağlılığın mesleğe

Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma

(kariyere) bağlılığı açıklayan önemli bir değişken olabileceği de belirtilmektedir (Goulet ve Singh, 2002, s. 78 içinde London, 1983).

Gerek örgütsel bağlılık gerekse mesleki bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde bu olguların neden ve sonuçları üzerine pek çok çalışma yapıldığı görülmektedir. Örneğin, Arbak ve Kesken'in (2005) örgütsel bağlılık üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel bağlılığın nedenlerinin kişisel özellikler, çalışma deneyimleri, iş ve rol özellikleri olmak üzere beş ana başlık altında toplanabilecekleri ifade edilmektedir. Aynı çalışmada işe devamsızlığın, performansın ve işten ayrılmanın örgütsel bağlılığın en fazla üzerinde durulan sonuçları olduğu ifade edilmektedir. Yazın taraması yapıldığında mesleğe bağlılık ile ilgili benzer değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Örneğin; Meyer vd. (1993), yaş, kıdem, statü, iş doyumu, işten ayrılma, meslekten ayrılma, işe devamsızlık gibi değişkenlerle "örgütsel ve mesleki bağlılık", Goulet ve Singh (2002) durumsal değişkenlerden işi kaybetme korkusu, işe uyum, kişisel değişkenlerden başarı güdüsü, iş ahlakı, iş doyumu, iş dışı değişkenlerden bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı gibi değişkenlerle "kariyere bağlılık", Irving vd. (1997) ise demografik değişkenler ile kontrol odağı, iş doyumu, işten ayrılma niyeti ile "mesleğe bağlılık" arasındaki ilişkileri incelemişlerdir.

Öngörülebileceği üzere bu yönde gerçekleştirilecek bir çalışmada çok fazla değişkenin etraflıca incelenmesini gerektireceğinden en azından bu çalışmanın kapsamında çalışmanın ana odağını kaybetmemek adına tüm bu değişkenleri çalışmaya dahil etmek olanaklı görülmemiştir.

Yazın taraması yapıldığında özellikle demografik değişkenlerin örgütsel ve mesleki bağlılığı nasıl farklılaştırdığının sıkça inceleme konusu yapıldığı görülmektedir. Yaş ve kıdem incelendiğinde, bu iki faktörün örgütsel ve mesleki bağlılığı farklılaştırıcı etkisi özellikle mesleğe ve örgüte yapılan yatırımlarla açıklanmaktadır. Yaş ve kıdem arttıkça yapılmış olan yatırımların dolayısıyla bağlılığın da artacağı öngörülmektedir. İlerleyen yaş ile birlikte kişilerin alternatiflerinin azalması da bir başka gerekçedir. (Ritzer ve Trice, 1969; Aranya ve Jacobson, 1975; Colarelli ve Bishop, 1990; Meyer vd., 1993). Meyer vd. (1993) yaptıkları araştırmanın, hemşireler ile ilgili sonuçları, yaşın ve örgütsel üyelik süresinin örgütsel bağlılığın her üç boyutu ile düşük de olsa pozitif bir ilişkisi içerisinde olduğunu göstermiştir. Meyer vd.'nin (2002) meta analitik çalışmalarının sonuçları ise, yaşın gerek duygusal, gerekse normatif bağlılık ile zayıf ancak pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel üyelik süresi için elde edilen bulgular da devamlılık bağlılığı ile diğer bağlılık boyutlarına oranla daha yüksek düzeyde pozitif bir ilişkiye işaret etmektedir (duygusal ile 0,16, normatif ile 0,17, devamlılık ile 0,21). Meyer ve Allen'a göre (1997), bağlılık ile üyelik süresi (kıdem) arasındaki ilişki yaş faktörü kontrol edildiğinde oldukça zayıflamaktadır. Bu durum, yaşın etkisinin, üyelik süresinden daha önemli olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Lee vd. (2000) yapmış oldukları yazın

taramasında, birçok çalışmada yaş ve kıdemin, mesleğe yapılan yatırımlardaki artış, güçlenen mesleki kimlik, daha deneyimli ve ileri yaşlardaki çalışanlarda azalan kariyer olanakları nedeni ile ilişkili olarak mesleki bağlılık ile pozitif ilişkiler içerisinde olduğunu öngörüldüğünü belirlemişlerdir. Ancak yazarların yapmış oldukları meta analitik araştırmanın sonuçları yaşın (0,067) ve kıdemin (0,088) mesleki bağlılık ile ilişkilerinin çok zayıf olduğunu göstermektedir. Meyer ve Allen (1984) yaşın, mesleğe duygusal bağlılık ile kişinin mesleki pozisyonundaki iyileşme nedeniyle pozitif yönde ilişkili olabileceğini, benzer şekilde mesleğe devamlılık bağlılığı ile ise mesleğe yapılan yatırımlar arasında pozitif yönde bir ilişki öngörülebileceğini belirtmişlerdir (Irving vd, 1997, s.446 içinde Meyer ve Allen, 1984). Meyer vd.'nin (1993) hemşirelerle ilgili araştırma sonuçları, yaşın, mesleğe duygusal ve normatif bağlılıkla ilişkili olduğunu ancak devamlılık bağlılığı ile ilişkili olmadığını göstermiştir. Irving vd.'nin (1997) çalışmasında ise yaş herhangi bir mesleki bağlılık boyutu ile ilişkili bulunmamıştır. Benzer gerekçelerle yaşın ve kıdemin (kurumda çalışma süresi) hem örgütsel hem de mesleki bağlılık ile pozitif ilişkiler içinde olacağı öngörülebilmektedir. Unvandaki ilerlemenin mesleki kimliği güçlendirici yönde etkisi de bu ilişkiler açısından dikkate alınmalıdır.

İlgili yazın incelendiğinde, kadınların anne-eş gibi geleneksel rollerine karşı bağlılıklarının çok daha baskın olduğunu ve bu nedenle kurumlarına karşı duygusal bağlılıklarının erkek çalışanlardan daha az olacağı öne sürülmektedir. Karşı görüşe göre ise, kadın ve erkeklerin çalışma yaşamında iş, kurum, meslek gibi hedeflere karşı tutum geliştirirken benzer yollar izlediklerini, ortaya çıkan farklılıkların ise daha çok yapılan işin özelliklerinden kaynaklandığını ifade etmektedir. Kadınların iş yaşamında tutunabilmek için erkeklere oranla çok daha fazla çaba harcamaları gerektiğinden, işlerinden ayrılmaları durumunda algılanan maliyet unsurları daha fazla olacağından kuruma normatif bağlılıklarının daha yüksek olacağı öngörülebilmektedir (Arbak ve Kesken, 2005, s.82). Ancak, Meyer vd.'nin (2002) meta analitik çalışmalarının sonuçları da örgütsel bağlılığın her üç bağlılık boyutu için de cinsiyete göre farklılık göstermediğine işaret etmektedir. Bir çok çalışmada kadınların mesleki bağlılıklarının erkeklerden daha güçlü olabileceği, kadınların buldukları konuma gelebilmek için katlandıkları fedakarlıkların ve aşmak zorunda kaldıkları engellerin göreceli olarak erkeklerden fazla olacağına dayandırılarak öngörülmüştür (Lee vd, 2000, s.803 içinde Grusky, 1966 ve Parasurman ve Nachman, 1987). Buna karşılık Goulet ve Singh (2002) araştırma sonuçlarına göre mesleki bağlılık ile yaş arasında ilişki bulunamamıştır.

Akademisyenler mesleklerini yapabilmek için üniversitenin kurumsal varlığına gereksinim duymaktadırlar. Dualistik modelin öngördüğü biçimde akademisyenler bilgi yaratmada ve özellikle yaymada büyük ölçüde kurumlarına bağlıdırlar. Yapılan tartışmalar çerçevesinde bu çalışmada, akademisyenlerin mesleki bağlılıklarının yaş, kıdem ve cinsiyete göre gösterdiği farklılıklarının yanı sıra akademisyenler açısından kısmen

Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma

bürokratik kısmen profesyonel olan meslekler için beklenen 'dual bağlılığın' varlığı sorgulanmaktadır. Araştırma akademisyenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki öngörülmekte ve akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının, mesleğe bağlılıklarını açıklayıp açıklamadığı sorgulanmaktadır.

Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın evreni Dokuz Eylül Üniversitesi'nde çalışan öğretim üyeleridir. Örneklem büyüklüğü tabakalı örnekleme yolu ile belirlenmiştir, araştırmaya profesörleri (104), doçent (49) ve yardımcı doçentleri (127) temsil edecek biçimde toplam 280 akademisyen katılmıştır. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 44'dür, en genç katılımcı 28, en yaşlı katılımcı ise 65 yaşındadır. Katılımcıların 118'i kadın, 159'u ise erkektir. Örgütte geçirilen ortalama süre 14 yıldır. Araştırma survey yöntemi ile yapılmış, veri toplama tekniği olarak soru kağıdı tekniğinden yararlanılmıştır. Hazırlanan soru kağıdında demografik ve iş yerinde çalışma süresine ilişkin sorular dışında, örgütsel ve mesleki bağlılığı (duygusal, normatif, devamlılık boyutlarıyla) ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Soru formu hazırlanırken örgütsel ve mesleki bağlılığı ölçmek amacı ile Meyer vd.'nin (1993) çalışmalarından, yararlanılmıştır. Ankette 5'li likert ölçeği kullanılmıştır (1: Kesinlikle Katılmıyorum/ 5: Kesinlikle Katılıyorum). Anket formu hazırlanırken Baysal ve Paksoy (1999) ile Wasti'nin (2000) çevirilerinden de yararlanılarak İngilizce'den Türkçe'ye çeviri ve Türkçe'den İngilizce'ye geri çeviri yapılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu alpha katsayıları, duygusal bağlılık için 0,82, devamlılık bağlılığı için 0,68 ve normatif bağlılık için 0,76'dır. Mesleğe bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu ise alpha katsayıları, duygusal bağlılık için 0,70, devamlılık bağlılığı için 0,70 ve normatif bağlılık için 0,76'dır.

Araştırmaya İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Tablo 1'de, yaş ile bağlılık ilişkileri incelendiğinde elde edilen korelasyon değerlerinin düşük düzeyde ilişkilere işaret ettiği görülmektedir. Bununla birlikte çalışma süresi ve unvan kontrol değişkeni olarak kullanıldığında yaş ve mesleğe duygusal bağlılık ilişkisinin zayıfladığı, örgüte duygusal bağlılık ve mesleğe devamlılık bağlılığı ilişkilerinin güçlendiği görülmektedir. Örgüte devamlılık bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık ile yaş ilişkileri sorgulandığında bu ilişkiyi farklılaştıran tek değişkenin çalışma süresi olduğu görülmektedir. Mesleğe normatif bağlılık –yaş ilişkisi açısından ise çalışma süresi ve unvanın benzer bir etkisi söz konusu değildir. Elde edilen bu bulgular bize çalışma süresinin ve unvanın yaş – bağlılık ilişkileri açısından önemli faktörler olduğunu göstermektedir.

Ömür Timurcanday Özmen, Pınar Süral Özer, Ömür Yasar Saatçioğlu

Elde edilen korelasyon değerleri bize ilgili yazının öngördüğünün aksine çalışma süresi ile bağlılığın çok da ilişkili olmadığını göstermektedir. Yaş ve unvan mesleğe devamlılık bağlılığı ilişkisini nispeten zayıflatan ve kuruma devamlılık bağlılığı ilişkisini güçlendiren faktörler olarak görülürken yaş tek başına mesleğe devamlılık bağlılığı-çalışma süresi ile kuruma normatif bağlılık-çalışma süresi ilişkisini zayıflatan, örgüte devamlılık bağlılığı-çalışma süresi ilişkisini ise güçlendiren bir faktördür. Bunun yanı sıra mesleğe normatif bağlılık özellikle unvan değişkeni dikkate alındığında daha güçlenmektedir. Bu farklılaşmalar çok da fazla anlamlı farklılaşmalar olmamakla birlikte çalışma süresi, unvan ve yaş ile bağlılığın etkisinin incelendiği durumlarda karşılıklı etkileşimlerin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

Elde edilen bulguların dikkat çekici bir diğer yönü ise mesleğe ve örgüte devamlılık bağlılıklarının yaş ile ilişkilerinin negatif yönlü olmasıdır. Oysa ki ilgili yazın çalışanın yaşı ilerledikçe (Meyer vd., 1993; Meyer vd., 2002) ve örgüte üyelik süresi uzadıkça mesleğe ve kuruma devamlılık bağlılıklarının artacağını ortaya koymaktadır. Elde edilen bu bulgunun ölçeğin yapısal sorunlarından mı kaynaklandığı yoksa akademik yaşama özgü bir özellik mi olduğu tartışma konusudur.

Tablo 1: Yaş-Örgütsel Üyelik Süresi ve Bağlılık İlişkileri

	MDB	KDB	MDVB	KDVB	MNB	KNB
Yaş	.10	-.03	-.11	-.05	.06	.09
Yaş^a	.06	-.07	-.18**	-.11	.05	.04
Yaş^c	.08	.06	-.18**	-.04	.03	.10
Örgüte Üyelik Süresi	.04	.12	-.09	.06	.01	.11
Örgüte Üyelik Süresi^b	-.01	.14*	.04	.10	-.03	.05
Örgüte Üyelik Süresi^c	.00	.13*	-.10	.07	-.07	.08

*p ≤ .05 **p ≤ .01

a. Örgüte üyelik süresi kontrol değişken olarak kullanılmıştır.

b. Yaş kontrol değişken olarak kullanılmıştır.

c. Unvan Kontrol değişken olarak kullanılmıştır.

Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma

Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile ilgili gerçekleştirilen incelemede kadınların erkek meslektaşlarına oranla mesleki bağlılıklarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Buna karşın kadınların gerek örgütlerine olan duygusal bağlılıkları, gerekse normatif bağlılıkları daha azdır ($p \leq 0,5$). Bu da bize ilgili yazının öngördüğü şekilde, kadınların anne, eş gibi geleneksel rollerine olan bağlılıklarının örgütlerine olan bağlılıklarından daha fazla olacağı yönünde bir takım ipuçları sunmaktadır. Kadınların örgütlerine olan devamlılık bağlılığı, erkek meslektaşlarından anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Genelde ilgili yazın daha önce de belirttiğimiz gibi kadınların mesleklerinde ilerlemek için göstermiş oldukları çabaların devamlılık bağlılığını arttıracak yönündedir, ancak akademik yaşamın büyük ölçüde kadın ve erkekler için diğer mesleklerle oranla nispeten daha eşit çalışma olanakları sunduğu dikkate alınacak olursa elde edilen bu bulgu anlamlıdır. Nitekim mesleğe olan bağlılıklar açısından kadın ve erkek arasında farklılıklar çıkmaması da bu yöndeki görüşümüzü bir ölçüde desteklemektedir.

Tablo 2: Cinsiyet ve Mesleğe Bağlılık İlişkileri

	CİNSİYET	X	S _e	F
MDB	Kadın	4.10	.06	2.36
	Erkek	4.22	.05	
MDVB	Kadın	3.50	.07	2.82
	Erkek	3.35	.06	
MNB	Kadın	3.70	.07	2.58
	Erkek	3.84	.06	

Medeni durum kontrol değişken olarak kullanılmıştır.

Tablo 3: Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri

	CİNSİYET	X	S _e	F
ÖDB	Kadın	3.69	.07	4.78*
	Erkek	3.89	.06	
ÖDVB	Kadın	2.74	.06	.19
	Erkek	2.77	.05	
ÖNB	Kadın	3.54	.07	3.78*
	Erkek	3.71	.06	

* $p \leq .05$

Medeni durum kontrol değişken olarak kullanılmıştır.

Çalışmanın mesleki ve örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılığı açıklayabileceği yönündeki öngörülerini ile ilgili

bulgular Tablo 4 ve Tablo 5’de görüldüğü gibidir. Mesleğe duygusal bağlılık, örgüte duygusal bağlılık ile (0,43), mesleğe devamlılık bağlılığı, örgüte devamlılık bağlılığı ile (0,37) ve mesleğe normatif bağlılık, örgüte normatif bağlılık ile (0,62) pozitif ve oldukça güçlü ilişkiler içindedir ($p \leq 0,001$).

Tablo 4: Mesleğe ve Örgüte Bağlılık İlişkileri

MDB-ÖDB	.43***
MDVB-ÖDVB	.37***
MNB-ÖNB	.62***

*** $p \leq .01$

Tablo 5’te yer alan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde ise gerek örgüte normatif bağlılığın (0,47) , gerekse duygusal (0,22) ve devamlılık bağlılığının (0,14), mesleğe olan normatif bağlılığı açıklayabildiği ($R^2 = 0,42$, $p \leq 0,001$); mesleğe olan devamlılık bağlılığının, örgüte olan devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile açıklanabileceği; mesleğe olan duygusal bağlılığın ise iki önemli açıklayıcısının ($R^2 = 0,28$, $p \leq 0,001$), örgüte olan normatif (0,40) ve duygusal bağlılık (0,17) olduğu görülmektedir. Bu çerçevede elde edilen önemli bir sonuç, örgüte olan normatif bağlılığın, mesleğe olan duygusal bağlılığı, örgüte olan duygusal bağlılıktan daha fazla etkilemesidir. Kuşkusuz elde edilen bu bulgunun en önemli nedenlerinden biri akademisyenliğin normatif temelleri güçlü bir meslek olması ve örgütsel normlar ile mesleki normların iç içe geçmiş olmasıdır.

Tablo 5: Örgütsel Bağlık Boyutlarının Mesleğe Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkileri

	MDB	MDVB	MNB
	β	β	β
ÖDB	.17**	-	.22**
ÖDVB	-	.36***	.14**
ÖNB	.40***	.18**	.47***
R²	.28***	.17***	.42***

Tablo 6: Unvana Göre Mesleğe ve Örgüte Bağlılık

	MDB		ÖDB		MDVB		ÖDVB		MNB		ÖNB	
	X	S	X	S	X	S	X	S	X	S	X	S
PROF.	4.25	.063	3.72	.074	3.39	.072	2.72	0.76	3.84	.069	3.68	.069
DOÇ.	4.12	.093	3.79	.110	3.52	.106	2.79	.097	3.76	.102	3.63	.102
YRD. DOÇ.	4.13	.057	3.87	.067	3.35	.065	2.79	.059	3.75	.062	3.61	.062
	$\chi_1 F= 56.01^{***}$				$\chi_1 F= 168.364^{***}$				$\chi_1 F=12.36^{***}$			
	$\chi_1 \cdot Un= 3.58^+$				$\chi_1 \cdot Un= .43$				$\chi_1 \cdot Un= .88$			

Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma

Çalışmanın bir diğer öngörüsü akademisyenlerin mesleki bağlılıklarının örgütsel bağlılıklarından daha fazla olacağı ve bu farklılığın unvana göre farklılık göstereceği şeklindedir. Tablo 6'da yer alan bulgular incelendiğinde her üç bağlılık türünde akademisyenlerin mesleki bağlılıklarının çok daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Unvana ilişkin farklılığın ortaya çıktığı tek bağlılık boyutu ise duygusal bağlılık boyutu olmuştur. Elde edilen bu bulguya göre örgüte olan bağlılık yardımcı doçentlerde en fazla olup, doçentlerde daha az, profesörlerde ise en azdır. Buna karşın mesleğe olan duygusal bağlılık profesörlerde en yüksek, doçent ve yardımcı doçentlerde ise hemen hemen aynı düzeydedir. Bu da bize akademik yükselme ile birlikte örgüte olan duygusal bağlılığın azaldığını bunun yerine mesleğe olan duygusal bağlılığın arttığını göstermektedir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın sonuçları, Ritzer ve Trice'nin (1969) personel yöneticileri, Aranya ve Jacobson'un (1975) sistem analistleri, May ve çalışma arkadaşlarının (2002) telekomünikasyon ve finansal hizmetlerdeki bilgi işçileri, Lee ve çalışma arkadaşlarının meta analitik çalışmalarının sonuçları ile paralellik göstermektedir. Sonuçlar, bilgi işçilerinin bağlılıklarına yönelik yapılan kuramsal ve görgül çalışmalar ile de büyük ölçüde örtüşmektedir (Zuboff, 1988; Kanter, 1993; Alvesson, 2000; Lason-Daughterty, 2000; May vd., 2002).

Akademisyenler açısından dual bir bağlılıktan söz etmek olanaklıdır. Akademisyenlerin mesleki bağlılıkları, örgütsel bağlılıklarından yüksek olmakla birlikte, devamlılık boyutu dışındaki boyutlarda örgütsel bağlılıkları da zayıf kabul edilemez. Bu durumun birincil nedeni, akademisyenlik mesleğinin üniversite dışındaki bir örgütte sürdürülemeyeceği gerçeğidir. Akademisyenler örgütlerine özellikle duygusal ve normatif anlamda bağlılık hissetmektedirler. Bunun anlamı duygusal bağlılık boyutu ile bakıldığında, akademisyenlerin kariyerlerinin geri kalanında da aynı üniversitede kalmak istedikleri, kendilerini çalıştıkları üniversitenin bir parçası olarak algıladıklarıdır. Normatif boyut açısından yorumlandığında ise örgütten ayrılmayı doğru bulmadıkları, bu tür bir eylemde bulunursa suçluluk yaşayacakları ve üniversitelerine karşı sorumluluk hissettikleri olarak yorumlanabilir. Devamlılık boyutuna ait zayıflığın gerekçesi de yine mesleğin kendi doğası ve bilgi işçilerinin özellikleri ile açıklanabilir. Akademisyenler yaptıkları işi bir yaşam biçimi olarak benimsemektedirler, dolayısıyla çoğunlukla bu işi maddi kaygılarla sürdürmezler. Ayrıca bilgi işçisi olmaları nedeniyle, akademisyenlikten vazgeçmeleri durumunda örgüt dışına çıktıklarında da pek çok alternatif bulabilecek bir grubun üyesidirler.

Akademisyenlerin mesleklerine özellikle duygusal anlamda bağlılıklarının çok yüksek olduğu öne çıkan önemli sonuçlardan biridir. Bu

kişilerin meslekleri ile ne kadar özdeşleştiklerinin bir göstergesidir. Bu durum aynı zamanda pek çok akademisyenin 'bu bizim mesleğimiz değil yaşam biçimimizdir' demesini de açıklayan bir sonuçtur.

Bu araştırma yalnızca tek bir üniversitede gerçekleştirilmiş olduğundan, araştırma sonuçlarının akademisyenliğe genellenebilmesi için benzer araştırmaların farklı üniversitelerde de yapılması gerekmektedir. Kendine özgü özellikleri ile bilgi işçiliğinin özel bir sınıfını oluşturan akademisyenliğin, bilgi işçiliği penceresinden kuramsal ve görgül olarak yeteri kadar incelenmediğinden hareketle, daha kapsamlı yeni çalışmaların yapılmasının gerekliliği ortadadır. Özellikle üniversite kurumunun sıkça tartışma konusu yapıldığı Türkiye'de mesleği bu anlamda da sorgulamak bu tartışmalara yeni bir boyut kazandıracaktır.

KAYNAKÇA

- Allen N.J. ve Meyer J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alvesson, M. (2000). Social Identity an The Problem of Loyalty in Knowledge-Intensive Companies. *Journal of Management Studies*, 37(8), 1101-1123.
- Aranya, N. ve Jacobson O. (1975). An Emprical Study of Theories of Organizational and Occupational Commitment. *The Journal of Social Psychology*, 97, 15-22.
- Arbak,Y. ve Kesken, J. (2005). *Örgütsel Bağlılık, Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İzmir.
- Baysal, A.C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.
- Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. ve Lunz, M. (1998). Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession beyond the Effects of External, Personal, and Work-Related Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269.
- Blau, G. (1999). Early-Career Job Factors Influencing the Professional Commitment of Medical Tecnologist. *Academy of Management Journal*, 42(5), 687-695.
- Blau, G. (2001). On Assesing the Construct Validity of Two Multidimensional Constructs Occupational Commitment and Occupational Entrechment. *Human Resource Management Review*, 11, 279-298.
- Carson, K. D. ve Bedian, A.G. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.

Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma

- Colarelli, S.M. ve Bishop, R.C. (1990). Career Commitment: Functions, Corraletes and Management. *Group and Organizational Studies*, 15, 158-176.
- Drucker, P.F. (1969). *The Age of Discontinuity: Guidelines to Pure Changing Society*. London: Heinman.
- Elliman, A.D. ve Hayman, A.A. (1999). Comment On Kidd's Characterisation of Knowledge Workers. *Cognition, Technology & Work*, 1.
- Goulet L. R. ve Singh P. (2002). Career Commitment: A Reexamination and an Extention. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.
- Gunz, H.P. ve Gunz, S.P. (1994). Professional/Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers. *Human Relations*, 47(7), 801-828.
- Hackett R.D., Lapierre L.M. ve Hausdorf, P.A. (2001). Understanding the Links between Work Commitment Construct. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 15-23.
- Hoff, T.J. (2000). Professional Commitment Among US Physician Executives in Managed Care. *Social Science & Medicine*, 50, 1433-1444.
- Irving, P.G., Coleman, D.F. ve Cooper C. L. (1997). Further Assesment of a Three-Compenent Model of Occupational Commitment: Generalizibity and Differences Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.
- Kanter, R.M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. 2nd Edition. New York: Basic Books.
- Lason-Daughtery, C. (2000). The Employer-Employee Relationship: A Phenomenogical Study of Retention on The Information Technology Worker. Unpublished Ph. D. Dissertation. The George Washington University.
- Lee, K., Carswell, J.L. ve Allen, N.J. (2000). A Meta-Analytic Rewiew of Occupatioanl Commitment: Relations With Person- and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- May, T.Y., Korczyński, M. ve Frenkel, S.J. (2002). Organizational and Occupational Commitment: Knowledge Workers In Large Corporations. *Journal of Management Studies*, 36(9), 775-801.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D. (1990). A Review and Meta Analysis of the Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment, *Pschological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Smith, C.A. (1993). Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, And Appllication*. Sage Pub-Inc. Thousand Oaks.

Ömür Timurcanday Özmen, Pınar Süral Özer, Ömür Yasar Saatçioğlu

- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. Ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta Analysis of Antecedants, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R.T., Steers, R. ve Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Özmen, Ö., Özer, P.S. ve Saatçioğlu, Ö. (2003). Fenomenolojik Bir Araştırma: Bilgi İşçisi Olarak Akademisyenler ve Mesleğe Bağlılıkları. 11. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. 22-24 Mayıs, 877-879.
- Ritzer, G. ve Trice, H. (1969). An Emprical Study of Howard Becker's Side-Bet Theory. *Social Forces*, 47, 475-479.
- Tampoe, M. (1993). Motivating Knowledge Workers: the Challenge for the 1990s. *Long Range Planning*, 26(3), 49-55.
- Wallace, J.E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quaterly*, 40, 228-255.
- Wasti, A.S. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Erciyes Üniversitesi, 22-24 Mayıs 2003.
- Wickramasinghe, N. ve Ginzberg , M.J. (2001). Integrating Knowledge Workers and the Organization: The Role of IT. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 14 (6), 245-254.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Zuboff, S. (1988). *In the Age of Smart Machine*. London: Heinman.