T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YASEMİN MERT KAYA

ANABİLİM DALI : EĞİTİM BİLİMLERİ
PROGRAMI : EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ

KOCAELİ-2008

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YASEMİN MERT KAYA

ANABİLİM DALI : EĞİTİM BİLİMLERİ
PROGRAMI : EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ

DANIŞMAN : YRD. DOÇ. DR. ŞÖHEYDA DOYURAN

KOCAELİ-2008

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Yasemin MERT KAYA

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Kurulu Tarihi ve No: 08/10/2008- 2008/24

Prof. Dr. Nuray OAKLEY Doç. Dr. Adnan CEYLAN Yrd. Doç. Dr. Göheyda DOYURAN

KOCAELİ, 2008

ÖNSÖZ

Birçok faktörün çalışanın örgüte bağlılığını ve işine olan katkısını etkilediği için çalışma hayatında örgütsel bağlılık verileri sanıldığından çok daha önemli ve çarpıcı gerçekleri bize göstermektedir. Bu çerçevede oluşturulan çalışma, akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri özellikle çalışma biçiminin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacındadır. Günümüz rekabet koşullarında firmaların ve devlet kurumlarının gelişime ayak uydurabilmeleri için örgütsel bağlılığın ve onu etkileyen faktörlerin çalışan açısından öneminin iyi algılanması gerekmektedir. Bu bağlamda çalışma, akademisyenlerin çalışma biçimleri gibi birçok faktörün örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini öğrenmeye katkı sağlamayı hedeflemektedir.

İlk olarak bu çalışmanın ortaya çıkmasında, her aşamada ve her konuda beni destekleyen danışman hocam, Yrd. Doç. Dr. Şöheyda Göktürk Doyuran' a teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans eğitimim boyunca bana yardımcı olan çeşitli konularda beni bilgilendiren Prof. Dr. Cevat Celep ve Prof. Dr Nuray Sungur Oakley hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim. Her zaman ve her koşulda beni destekleyen ve rahat bir çalışma ortamı sağlayan sevgili eşime, aileme ve Güzide Bayhan arkadaşıma sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ……..……I
İÇİNDEKİLER……II
ÖZET……...……V
ABSTRACT…… VI
TABLOLAR DİZİNİ…… VII
ŞEKİLLER DİZİNİ…… …… IX

BÖLÜM I…… ……..1
GİRİŞ ……1
1.1. Problem Durumu ……1
1.2. Amaç……...4
1.3. Önem……...5
1.4. Sayıltılar……..6
1.5. Sınırlılıklar……..6
1.6. Tanımlar……..6

BÖLÜM II…… 8
İLGİLİ ALANYAZIN…… 8
2.1. Çalışma Biçimi…….. 8
2.1.1. Tam Zamanlı Çalışma Biçimi…… 9
2.1.2. Tam Zamanlı Çalışma Biçiminden Uzaklaşarak Yeni Esnek Çalışma Biçimlerine Yönelme 10
2.1.3. Kısmi Zamanlı Çalışma Biçimi…… 12
2.1.3.1. Kısmi Zamanlı Çalışma Biçimlerinden Olan; Sabit birinci işin yanında ikinci bir işin yapılması(Ek iş-Moonlighting) …… 13
2.1.3.1.1. Teorik Çerçeve……. 15
2.1.3.1.2. Ek İş Yapma(Moonlighting) Nedenleri…… 19
2.1.3.1.3. Ek İş Yapma (Moonlighting) Süresi…… 25
2.1.3.1.4. Ek İş Yapma (Moonlighting) ve Bağlılık Kavramı….. 25
2.1.3.1.5. Ek İş Yapma (Moonlighting) ve İşten Ayrılma Niyeti 27
2.2. Örgütsel Bağlılık……...28

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları……32
2.2.1.1. Duygusal Bağlılık……34
2.2.1.2. Devam Bağlılığı……..35
2.2.1.3. Normatif Bağlılık……36
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Düzeyini Etkileyen Faktörler ……..… 38
2.3. İşten Ayrılma Niyeti…… 41
2.3.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Etmenler …… 46
2.3.1.1. Genel Ekonomik Nedenler…….. 46
2.3.1.2. İşletmeye Bağlı Faktörler……47
2.3.1.3. İşgörene İlişkin Nedenler……48
2.3.2. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sonuçları……..48
2.4. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti……. .49
2.5. İlgili Araştırmalar…….50
2.5.1 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar……...51
2.5.2 Türkiye'de Yapılan Araştırmalar……53
BÖLÜM III…….55
YÖNTEM……...55
3.1. Araştırma Modeli……..55
3.2. Evren ve Örneklem……...55
3.3. Veri Toplama Araçları……..56
3.4. Verilerin Toplanması……60
3.5.Verilerin Analizi……60
BÖLÜM IV…….61
BULGULAR VE YORUM…… 61
4.1 Araştırmaya Katılan Akademisyenlerle İlgili Kişisel Bilgiler……...61
4.2 Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum…….63
4.2.1. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bulgular 64

4.2.2. Akademisyenlerin Çalışma Biçiminin Örgütsel Bağlılık Boyutlarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkilerine İlişkin Bulgular 73

BÖLÜM V…… . 79
SONUÇ VE ÖNERİLER…… . 79

KAYNAKLAR…… 85
EKLER…… …… 94
ÖZGEÇMİŞ…… 97

ÖZET

Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur. Bu araştırmanın esas amacı, asıl işin yanı sıra yapılan ikinci işin akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisini belirlemektir. Çalışmanın diğer bir amacı ise Türkiye'nin farklı bölgelerinde bulunan üniversitelerde çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini çalışma biçimleri açısından belirlemektir.

Akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek için Sabancı Üniversitesinde çalışan Dr. Arzu Wasti'nin Türk çalışanlar üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yaptığı Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Akademisyenlerin işten ayrılma niyetini ölçen sorular, devlet hastanelerinde eğitim ve örgütsel bağlılık ilişkisini konu alan Kenneth Russel Bartlett'in (1999) doktora tezinden alınmıştır. Çalışma biçimi ile ilgili veriler, 10 akademisyen ile görüşme tekniği kullanılarak geliştirilen açık uçlu sorular ile elde edilmiştir. Araştırma verisi Türkiye'deki 10 devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 453 akademisyene tabakalama olasılıklı örneklem yöntemi kullanılarak uygulanan ölçekle elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesi SPSS paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın problem ve alt problemlerine uygun olarak aritmetik ortalama, standart sapma, factör ve anova analizi tekniklerinden yararlanılmıştır.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, akademisyenlerin duygusal ve devam bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri çalışma biçimlerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık gösterirken normatif bağlılık düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Asıl işinin yanı sıra ek iş yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin ek iş yapmayan personele oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, işten ayrılma niyeti, çalışma biçimi.

ABSTRACT

Organisational commitment for an individual is to accept the goals and values of an organisation, to spend afford to reach these goals and to wish to continue to be a member of the organisation. The main aim of this study is to determine organisational commitment and intent to leave of academicians in universities in different parts of Turkey in terms of job statues. Also another aim of this study is to determine the impact of moonlighting job statue on academicians' organizational commitment and intent to leave.

Meyer and Allen's (1991) Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) whose validity and reliability studies on Turkish workers have been made by Dr. Arzu Wasti from Sabancı University was used to measure organizational commitment of academicians. The questionaire which was developed by Bartlett in 1999 was used to measure intent to leave of academicians. Open-ended questions which was developed in sample study was used to obtain data about job statue. The research data is obtained by a questionnaire in which stratified probability sampling is used carried out with 453 academicians who work in 10 state universities in Turkey. In the study arithmetical mean value, standart deviation, factor and anova tests have been used in SPSS programme in order to analyse the data optained in the study.

According to results of statistical analysis, continuance and affective commitment and intent to leave of academicians are closely related to job statues of academicians, but normative commitment of them are not related to job statue. Intent to leave of academicians who are moonlighter more than academicians who aren't moonlighter.

Keywords: Organisational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment, intent to leave, job statue, moonlighting.

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Duygusal, Devam, Normatif Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinin Güvenilirlik Değerleri

Tablo 3.2. Örgütsel Bağlılık Bileşenlerine ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Faktör Yükleri

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerle İlgili Tanıtıcı Bilgilere İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Tablo 4.2. Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinin İstatistikleri

Tablo 4.3. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.4. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Ünvana Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.5. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.6. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenin Çalıştığı Fakülteye Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.7. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.8. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenlerin Kurum Deneyimine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.9. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenin Zorunlu Hizmetine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.10. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenlerin Doktora Yaptıkları Yere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.11. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.12. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.13. Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.14. Ek İş Yapmayan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Doktora Yapılan Yer Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.15. Ek İş Yapan Akademisyenlerin Ek İşlerinin Asıl İşleriyle Benzer Nitelikte Olmasının; Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.16. Ek İş Yapan Akademisyenlerin Ek İş Yaptıkları Kurum Türünün; Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. İki İşi Olup Saat Sınırlandırmasıyla Çalışanların Maksimum Fayda Grafiği

Şekil 2.2. İki İşi Olup Saat Sınırlandırması Olmadan Çalışanların Maksimum Fayda Grafiği

Şekil 2.3. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Şekil 2.4. Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu araştırmada, yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personelin örgütsel bağlılık bileşenleri ve işten ayrılma niyetleri, çalışma biçimi ve demografik değişkenler kullanılarak incelenmiştir.

Bu bölümde, araştırmanın problem durumuna, problem cümlesine, alt problemlere, hipotezlere, araştırmanın amacı ve önemine, sayıltılara, sınırlamalara ve tanımlara yer verilmektedir.

1.1. Problem Durumu

Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, "çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış" olarak tanımlamışlar ve örgüte bağlılığın çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini ileri sürerek geçmiş yıllarda sadece tek bir boyutu ile ele alınan bu kavramı, geliştirdikleri "üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli" ile çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmişlerdir. Örgütsel bağlılık beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Birincisi örgütsel bağlılık, işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleriyle; ikincisi iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncüsü özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncüsü yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle yakından ilişkili görünmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

Duygusal bağlılık (affective commitment), bir bireyin kendisini örgütüyle özdeşleştirdiği, örgütüyle etkileşim halinde olduğu ve örgütün bir üyesi olmaktan mutlu olduğu duygusal bir yönelme durumu olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer,1996). Meyer ve Allen'e göre (1991) örgüt üyeliğini sürdürme isteğini

yansıtan duygusal bağlılık, büyük ölçüde, yaşanan iş deneyimleri sonucunda gelişmektedir.

"Ekonomik bir mantığa" dayandığı düşünülen devam bağlılığı (continuance commitment) ise çalışanların, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan-faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olmasını dikkate almaları sonucu 'zorunluluk nedeniyle' o örgütte çalışmaya devam etmeleri biçiminde tanımlanmaktadır. Buna göre bir bireyin örgüte yaptığı yatırımlar arttıkça ve alternatif iş olanakları azaldıkça devamlılık bağlılığı artacaktır (Meyer ve Allen,1991).

Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutunu oluşturan normatif bağlılık (normative commitment) ise en genel tanımıyla, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi konusunda çalışanların hissettiği yükümlülük duygusudur. Normatif bağlılık, çalışanların, örgütün yıllar içerisinde kendilerine sağlamış olduğu statü veya doyumdan bağımsız olarak, örgütte kalmalarının ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Meyer ve Allen,1991). Son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmenin, gelecekte örgüte sayısız yararlar sağlayacağı, örgütsel bağlılığı geliştirmenin örgütsel maliyetleri büyük ölçüde düşüreceği tahmin edilmektedir (Balay, 2000).

Çalışma yaşamı insan yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Ekonomik açıdan insanlar işletmelere ücret karşılığı emek sağlar ve bu şekilde elde ettikleri para ile işletmelerin mallarını satın alarak yaşamlarını sürdürürler. Bu faaliyet insan yaşamının yaklaşık dörtte birini alır. Belirli bir işi yapmak insanın belirli bir zamanını alacağı için çalışma yaşamı psikolojik açıdan da çok önemlidir (Baysal,1993). Özellikle örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve motivasyon bu sürece etki eden önemli olgulardan bazıları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelişen üretim teknikleri, teknolojide yaşanan değişim ve ilerlemeler, uluslararası rekabetin artması, yaşanan küresel ve bölgesel ekonomik krizler çalışma hayatında önemli değişiklikleri de gündeme getirmektedir. Değişim

beraberinde esnekliği getirmektedir. Çalışma hayatında esneklik sadece işletmelerin ihtiyacından değil, çalışanların ihtiyaçlarından da kaynaklanmaktadır. Başka bir deyişle, ekonomik açıdan bağımsızlaşan ya da yüksek mesleki nitelik kazanmış olan çalışanlar zamanlarını daha iyi organize edebilmek, aynı gün içinde bir kaç işyerinde çalışabilmek ya da bizzat işin niteliğinden kaynaklanan nedenlerle esnek çalışma biçimlerine ihtiyaç duymaktadırlar (Yüksel, 2003). Esnek çalışma koşulları beraberinde bazı soruları getirmektedir. Çalışma biçimi örgütsel davranışları nasıl etkilemektedir? Davranışlardan olan örgütsel bağlılığı ne yönde etkilemektedir? Ayrıca akademisyenlerin moonlighting çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılığın yanı sıra diğer çıktı değişkenlerden birisi olan işten ayrılma niyetine etkisi ne durumdadır sorusuna da yanıt aranmaktadır.

Araştırmalar esnasında alanyazın taraması yapılırken Türkiye'de akademisyenlerin çalışma biçimleri ve bunların örgütsel bağlılığa ve işten ayrılma niyetine etkisi ile ilgili çalışmaların yeterli olmadığı, yeni çalışmalara ihtiyaç duyulduğu görülmüştür. Türkiye'de yapılan çalışmalarda sadece tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışma biçimleri ele alınmış, moonlighting çalışma biçimine değinilmemiştir. Yurtdışında ise tarım, balıkçılık, sağlık, sosyal hizmet sektörü ve eğitim sektöründe moonlighting çalışma biçiminin yaygın olduğu görülmüştür. Bununla birlikte eğitim sektöründe üniversiteler bazında moonlighting konusu az çalışılmıştır. Baba ve Jamal (1992) konuyla ilgili sistematik bilgi toplamanın zor olduğunu nedenin ise yeterli sayıda moonlighter'a ulaşılamaması olduğunu belirtmişlerdir. Türkiye'de açılan vakıf üniversitelerinin yanı sıra finansal, ailesel, kişisel ve toplumsal faktörlerden dolayı akademisyenlerin moonlighting çalışma koşulları hazırlanmıştır. Vakıf üniversitelerinin açılmasıyla akademisyen sayısının yetersizliği ve akademisyenlerin maaşlarının yetersizliği gibi sebeplerle moonligthing çalışma biçiminin artmış olması bu çalışma biçiminin önemli görülen örgütsel çıktılardan örgütsel bağlılığı ve işi bırakma niyetine olan etkisinin ne olduğu konusunda alanyazın da boşluklar bulunmaktadır. Türkiye'de 2000-2001 ders yılında 70,012 olan öğretim elemanı sayısı 2004-2005 ders yılında toplam öğretim elemanı sayısı, araştırma görevlileri de dâhil olmak üzere toplam 79.555'dir. Nüfusunun büyük çoğunluğunun genç olduğu Türkiye'de görüldüğü gibi son beş yıl içinde akademisyen sayısında büyük bir artış söz

konusu değildir (http://www.yok.gov.tr/egitim/raporlar). Buradan yola çıkarak yükseköğretim kurumunda çalışan akademik personelin çalışma biçiminin onların kurumlarına olan örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkileri araştırılmıştır. Problem cümlesi, alt problemler ve hipotezler sırasıyla aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Problem cümlesi;

Yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin çalışma biçiminin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi nedir?

Alt problemler;

Çalışma biçimi akademisyenlerin devam bağlılığı derecesini etkilemekte midir?

Çalışma biçimi akademisyenlerin normatif bağlılık derecesini etkilemekte midir?

Çalışma biçimi akademisyenlerin duygusal bağlılık derecesini etkilemekte midir?

Çalışma biçimi akademisyenlerin işten ayrılma niyetini etkilemekte midir?

Hipotezler;

H1: Ek iş yapan akademisyenlerin ek iş yapmayanlara göre devam bağlılığının düşük olması beklenmektedir.
H2: Ek iş yapan akademisyenlerin ek iş yapmayanlara göre normatif bağlılığının düşük olması beklenmektedir.
H3: Ek iş yapan akademisyenlerin ek iş yapmayanlara göre duygusal bağlılığının düşük olması beklenmektedir.
H4: Ek iş yapan akademisyenlerin ek iş yapmayanlara göre işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması beklenmektedir.

1.2. Amaç

Bu çalışmada, yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personelin örgütsel bağlılığını, işten ayrılma niyetlerini, çalışma biçimlerini, asıl işlerinin yanı sıra ek iş yapma isteklerini ve bunun asıl işe ve örgütsel bağlılığa etkilerinin

ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra çalışma biçiminin, çalışan davranışlarına ve kuruma olan etkilerini ortaya koymak, kurumlara çalışma şartlarını belirlemede katkıda bulunmak, akademik personelin örgütsel bağlılığını göz önünde bulundurarak, kurumdaki karar vericilerin bu davranışın etkilerini anlaması ve gereken tedbirleri alması için öneriler sunmak böylelikle bu alanda yapılacak olan çalışmalara katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

1.3.Önem

"Faaliyet alanı, insanın yetiştirilmesi ve geliştirilmesi olan eğitim kurumlarının etkili işleyişi için, bu kurumlarda, eğitici, danışman, yol gösterici olarak görev yapanların çoğu, görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya istekli olmalıdırlar" (Katz ve Kahn, 1977; 378-408). Özellikle üniversite düzeyinde bu işten bizzat sorumlu olan akademisyenlerin örgütlerine olan bağlılık derecelerinin yüksekliği, toplumun hemen hemen her alanına gerek mesleki açıdan, gerekse topluma en yüksek düzeyde nitelikli birey yetiştiren kurumlarda çalışmaları bakımından önem taşımaktadır. Akademisyenler gibi yüksek mesleki nitelik kazanmış olan çalışanlar zamanlarını daha iyi organize edebilmek, aynı gün içinde birkaç işyerinde çalışabilmek ya da bizzat işin niteliğinden kaynaklanan nedenlerle esnek çalışma biçimlerine ihtiyaç duymaktadırlar. Gerek yeni açılan üniversiteler gerekse vakıf üniversitelerinden dolayı öğretim elemanı sıkıntısı yaşanmaktadır. Bu nedenle akademisyenlerle ilgili mevzuatta akademisyenlerin moonlighting çalışma biçimine açıklık getirilerek gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Her örgütte olduğu gibi üniversitelerin de başarısının artması için çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarının en üst düzeyde bulunması gerekmektedir. Artan rekabet koşullarında büyük bilgi birikimine sahip bireyleri örgütte tutmanın tek yolu şüphesiz ki maddi olanaklarla sınırlı değildir. Pek çok durumda, bazı nitelikli çalışanların işletmeden ayrıldığı ve daha az ücretle başka işletmelerde çalışmayı kabullendiği görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri örgütün ve onun yöneticilerinin, çalışanları örgüte bağlama başarısızlığından kaynaklandığı düşünülmektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Yükseköğretim

kurumlarında eğitim kalitesi genellikle çalışanların işlerinden tatmin olma ve işlerine bağlılıkları ile ilişkilendirilmektedir. Bunun içindir ki bu alanda yapılacak çalışmaların örgütlerin ve çalışanlarının gelişimine olumlu katkı sağlayıcı özelliğinden dolayı önem taşımaktadır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda yükseköğretim kurumlarına, akademik personele, politika yapıcılara, karar vericilere ve araştırmacılara sunulacak çözüm önerileri akademisyenlerin çalışma biçimleri ile ilgili gerek mevzuat gerekse uygulamadaki eksikliklerin giderilmesi bakımından önem taşımaktadır.

1.4. Sayıltılar

Araştırma kapsamına alınan tüm katılımcıların ölçeklerdeki maddelerde gerçek düşüncelerini ifade ettiği varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma, Türkiye'de yedi coğrafi bölgeden seçilen üniversitelerin mühendislik, mimarlık, fen edebiyat, tıp, eğitim, yabancı diller ve teknik okullar bölümlerinde çalışan, asıl sabit işlerinin yanı sıra başka üniversitelerde veya kuruluşlarda kısmi zamanlı çalışan (moonlighter) veya çalışmayan akademik personelin görüşleri ve sorulara verdikleri yanıtlarla ve geri dönen anket formları ile sınırlıdır. Akademisyenlerin çalışma biçimlerinin onların örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi survey araştırma modelinde ölçüldüğünden araştırmanın sonuçları sebep-sonuç ilişkisini göstermemekte ancak alanyazın taramasına dayalı geliştirilen ilişkileri test etmektedir.

1.6. Tanımlar

Çalışma biçimi: Çalışma biçimi tam zamanlı ve kısmi zamanlı olarak iki temel gruba ayrılır. Bireyin iş yerinde geçirdiği süre, süreklilik ve serbest irade unsurları göz önünde bulundurularak alt gruplara ayrılır ve tanımlamalar yapılır.

Tam Zamanlı (Full-time) Çalışma: Çalışanın tek bir iş yerinde tam gün tam zamanlı çalışma şeklidir. Haftalık 30 saattten fazla bir iş yerinde çalışma şekline denir.

Kısmi Zamanlı (Part-time) Çalışma: İşçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma**,** olarak tanımlanmaktadır.

Ek İş Yapma (Moonlighting): Birinci asıl işin yanı sıra başka kurumlarda kısmi zamanlı ikinci iş veya işlerin yapılması diğer bir deyişle emeğini birden fazla işte harcayarak kazanç elde etmek (Nadrei, 2002). Moonlighting sözcüğüne karşılık "ek iş yapma" veya "ikinci iş yapma" kavramları uygun olduğundan tez içinde iki şekilde de kullanılacaktır.

Örgütsel Bağlılık: Kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak nitelendirilmektedir (Harold, 1955). Bu davranış, amaca süreklilik kazandıran duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan eylemlerle şekillenmektedir (Çöl, 2004). Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır (Meyer ve Allen, 1988).

İşten ayrılma niyeti: Bir örgütte çalışanların örgüt ile olan istihdam, ilişkilerinin sona ermesi ve yerlerine yeni elemanların alınmasının sıklığını ifade eder. İşten ayrılmalar (işgücü devri), bir işgörenin kendi isteğiyle ya da iradesiyle çalışmakta olduğu işyerini terk etmesiyle meydana gelir (Sahw, Delery, Jenktns ve Gupta, 1998).

BÖLÜM II

ALANYAZIN

Bu bölümde; çalışma biçimleri, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ile yurtiçinde ve yurtdışında konu ile ilgili yapılmış çalışmalara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.1. Çalışma Biçimi

İş kavramının tüm dillerde ortak bir anlamı vardır. Her şeyden önce bir eylemi ifade eder. İş kelimesinin kullanıldığı tüm terimler durağanlığa karşıt bir anlam taşır.“ Bir işte çalışmak, bir iş yapmak, bir işe yaramak, işlemek içinde yararı da bulunduran bir eylem anlamına gelmektedir. Yararlı eylem ise hem kişisel hem de toplum açısından yaşarkalmak için temel bir gerektir. Bugünden yarına en alt düzey gereksinimleri karşılayacak eylemlerde bulunarak da yaşarkalınabilir, kendine ek olarak başkalarına yararlı eylemler yaparak ve belirli ürünler ortaya çıkararak da yaşarkalınabilir. Hatta bu ürünler bazen insan emeğinin öldükten sonra da yaşayan temsilcileri olarak nesilden nesile geçebilir” (Baysal,1992; 5).

İş, çeşitli özel ve somut faaliyet ve davranışların bir araya getirilmesi ile oluşan bir organizasyon kavramıdır. Buna göre, görev ve faaliyetler bir araya getirilerek mevkiler; mevkiler bir araya getirilerek bölümler ve organizasyon yapısı oluşturulur (Koçel, 2003).

Çalışma biçimini tam zamanlı ve kısmi zamanlı olarak iki temel gruba ayırabiliriz. Bireyin iş yerinde geçirdiği süre, süreklilik ve serbest irade unsurları göz önünde bulundurularak alt gruplara ayrılır ve tanımlamalar yapılır. Sinclair, Martin ve Michel tam zamanlı çalışanların yanı sıra farklı kısmi çalışan türleri olduğu ve bu gruplarla ilgili iş statüsü çalışmalarının göz ardı edildiğini belirtmektedirler. Hangi alt kısmi çalışan türleri olduğu, nasıl ve niçin bu gruplar

birbirlerinden ayrılır ve bunların işçi-işveren ilişkilerine etkisi nedir sorularına yanıt aranmalıdır (Sinclair, Martin ve Michel, 1999). Yabancı alanyazında "çalışma şekli-çalışma biçimi" daha çok "iş statüsü (job statue)"olarak ele alınmaktadır. Bu araştırmada "çalışma biçimi" kavramı kullanılması tercih edilmiştir.

2.1.1. Tam Zamanlı Çalışma Biçimi

"Sanayi devrimi teknolojisi, kurumları, yaşam biçimi, düşünce ve yönetim tarzı ile toplumu şekillendirmiştir. Öyle ki sanayi devrimi uygarlığı, günlük yaşamı makinaların işleyişine uydurarak, uyku saatini, uyanma saatini, çalışma ve eğlence saatini eş zamanlı kontrol etmektedir. Bu anlayış içinde yetişen herkesin aynı saatte işbaşı yapması, ayni saatte işi bitirmesi normal olarak kabul edilmektedir. İşte bu şartlar altında oluşan çalışma biçimine normal çalışma denilmektedir" (Ekonomi, 1986; 192). Normal çalışma devletin müdahalede bulunduğu katı, kurallara ve hukuki normlara bağlı bir çalışma şeklidir.

Farklı kaynaklardaki tanımlar incelendiğinde;

Normal çalışma, "Haftada 5 gün, günlük 8-9 saat olarak, genellikle sabah saat 08:00-09:00'da işbaşı akşam saat 17:00-18:00'de paydos olan çalışma şekli" olarak tanımlanır (Arif, 1995; 6). Normal çalışma, "Gelir getiren bir işte, bir işverene bağlı olarak belirli bir işyerinde çalışma" olarak tanımlanır (Arıcı, 1992; 62).

Başka bir deyişle; "Normal çalışma ilişkisi sadece bir işverenin buyruğunda, çoğu kez onun işyerinde, kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayacak bir ücret karşılığında çalışan işçinin taraf olduğu bir ilişkidir". Yapılacak işin kapsamı, zamanı ve genelde ifa biçimi, kanun, sözleşmeler ve diğer bağlayıcı kurallar çerçevesinde işveren tarafından yönetim hakkına dayalı olarak belirlenmektedir (Ekonomi, 1988; 5).

Normal çalışma, işçinin kendisi ve ailesini geçindirmek için iş hukukunun koruması altında ve genellikle toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının

belirlendiği, sürekli ve tam süreli olarak bir işyerinde çalışmasıdır (Eyrenci, 1993).

Çalışanın iş yerinde tam gün tam zamanlı çalışma şekli olarak tanımlanır. Cohen ise çalışanın haftalık 30 saatten fazla çalıştığı işi tam zamanlı iş olarak tanımlamaktadır (Cohen, 1994).

Normal çalışma süresi ise yukarıda tanımlanan çalışma biçimine göre belirlenmektedir. Genel olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Buna "haftalık çalışma süresi" denir. Bu süre haftada altı işgünü çalışılan işlerde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil olan işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (İş. K. m. 61/a). Bu şekilde ortaya çıkan çalışma süresine de "günlük normal çalışma süresi" denir (Çelik, 1988).

Bazı kaynaklarda normal çalışma, standart çalışma, a tipik çalışma, geleneksel çalışma, asıl iş, birinci iş olarak da adlandırılmaktadır.

2.1.2. Tam Zamanlı Çalışma Biçiminden Uzaklaşarak Esnek Çalışma Biçimlerine Yönelme

1970'li yıllarda dünyada yayılan ekonomik buhran ve işsizliğin artması, 1973 yılındaki petrol krizi, teknolojinin hızla gelişmesi, siyasi değişimler, talep değişiklikleri, rekabet şartları, işletmelerin değişen koşullara ayak uyduramaması sonucunda oluşan krizler normal çalışma biçiminden uzaklaşma sürecini tetiklemiştir.

Piyasalardaki değişime yanıt verecek, yeni krizleri engelleyecek yeni çalışma biçimi arayışları başlamıştır. Bu da daha az mevzuat, daha çok esneklik ve serbestliğe dayanan esnek modeller olabilirdi (Daubler, 1988). Teknolojik ilerleme, maliyetlerin düşmesi, rekabet şartlarının iyileşmesi, işçi sayısının ve

fazla çalışma sürelerinin azalmasını yani mesleki esnekliği güncelleştirmiştir (TİSK, 2000).

Esnek çalışma "işçinin işte geçireceği zaman yönünden bağımlılığını azaltan", "işe başlama ve bitirme saatleri, işçi isteklerine ve ihtiyaçlarına göre" belirlenen "ara dinlenmeleri farklı zamanlarda kullanılan", "günlük çalışma sürelerine göre değişik olarak" tespit edilebilen, işçinin çalışmadığı bazı günlerini izleyen haftalar içinde telafi edilmesi imkanı tanıyan bir çalışma türüdür (Ekonomi, 1986). Akademik personeli yaptığı iş bakımından ele alacak olursak tam zamanlı çalışma biçimi araştırmacıyı kısıtlayıcı hatta engelleyici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacı işi gereği konusu ile ilgili farklı meslektaşlarıyla bir araya gelerek fikir paylaşımında bulunabilmelidir. Mevcut çalışma biçiminin buna elverişli olması gerekir. Özellikle akademik personele çalışma süresi esnekliği tanınmalıdır.

Olası oluşacak krizlerin önlenmesi, işletmelerin rekabet gücünü korumak ve arttırmak için teknolojik gelişmelerin takip edilmesi, az maliyet ile yüksek verimlilik elde edilmesi, çalışana zamanını düzenleme fırsatı verilmesi ve modern sanayi toplumlarında karşılaşılan sorunların (şehir hayatı, eşlerin çalışması, ulaşım hizmetleri v.b.) giderilmesi bakımından çalışma saatlerinde esnekliğe gidilmelidir (Cordova, 1993).

Esnek çalışma modelleri içinde en eskisi ve en yaygın olanı kısmi zamanlı (part-time) çalışmadır. Yabancı ülkelerde kısmi zamanlı çalışma işgücü azlığının zorunlu kıldığı bir çalışma biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Türkiye'de ise işgücü fazlalığına çözüm olması amacı ile uygulanmaktadır.

2.1.3. Kısmi Zamanlı Çalışma

Hartley (1996)'inde belirttiği gibi ekonomik, sosyal ve politik değişimler örgütleri etkilemektedir. Hızlı iletişimin, küresel rekabetin ve dalgalanmaların yaşandığı koşullara ayak uydurabilmek için örgütler daha esnek yapılara gereksinim duymaktadırlar. İşletmeler bu esnekliği tam zamanlı ve kalıcı işgücünü azaltarak, kısmi zamanlı ve geçici işçilerin sayısını artırarak yapabilir (Sinclair vd.,1999).

Part-time deyimi Türkçe'ye kısmi çalışma (kısmi zamanlı çalışma) olarak aktarılmıştır. Kısmi çalışma deyimi, günlük dile yerleşmiş bir anlatım olmayıp, teknik bir hukuk terimidir. Bu bağlamda part-time deyiminin günlük dilde sıklıkla kullanıldığı görülmektedir (Centel, 1992).

Kısmi zamanlı çalışma **"**işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma" olarak tanımlanmaktadır. Türk İş Hukuku ise kısmi süreli çalışmayı; "işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa süre ile çalışması" olarak tanımlamaktadır**.** Kısmi süreli çalışma, süresi azaltılmış bir çalışmadır (Tarcan, b.t.). Diğer bir deyişle haftalık 30 saatten az çalışılan işler kısmi zamanlı işler olarak tanımlanmaktadır (Cohen, 1994).

Kısmi zamanlı çalışmalarda çalışma süresi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde haftalık çalışma süresinden daha az çalışmalar, bazılarında normal çalışma süresinin %20'si ve altı kabul edilmekte iken belli bir saatin altında çalışmalar olarak kabul edenler de bulunmaktadır (Tarcan, b.t.).

Yapılan çalışmalarda tam zamanlı çalışan işçiler ile kısmi zamanlı çalışan işçilerin kıyaslanıyor olmasına rağmen, Sinclair, Martin ve Michel (1999)'in araştırmalarında kısmi zamanlı çalışanlar homojen bir grup olarak kabul edilmiştir (Feldman, 1990.Akt. Sinclair vd., 1999). Jones'un 1997 yılında yaptığı araştırma kısmi zamanlı çalışanlarda farklı alt grupların olduğunu göstermiştir. Ancak iş

statüsüyle ilgili bu araştırmalar gruplar arasındaki farklılıkları göz ardı etmektedir (Sinclair vd., 1999).

Feldman (1990) kısmi zamanlı çalışmanın alt grupları olduğuna ve araştırmaların bu gruplarda çalışanlar arasındaki farklılıkları belirlemeye odaklanmalarını belirtmiştir. Feldman kısmi zamanlı iş düzenlemesini beş boyutta ele almıştır. 1)Kalıcı ve geçici 2)örgütün veya acentanın kiraladığı 3)yıllık veya sezonluk 4) asıl iş ve ikinci iş(moonlighting) 5)gönüllü ve gönülsüz. Ayrıca Feldman insanların farklı iş yapılarına doğru çekildiğini ve bunun sonucu olarak kısmi zamanlı çalışan farklı alt grupları bağlılık gibi davranışsal değişkenler konusunda farklı haritalar ve çerçeveler sergileyeceklerdir (Sinclair vd., 1999). Alt gruplar arasında farklılıklar olduğu yapılan araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Bu nedenle her bir grup ayrıca ele alınmalı ve incelenmelidir.

Değişimlerin süreceği hatta artacağı düşünülecek olursa, bu alanda uzman araştırmacılar bu değişikliklerin örgütsel davranış ve tutumlar üzerindeki etkilerine daha karmaşık modeller geliştirmelidirler. Bu nedenle güncel araştırma ve teorilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sayede kısmi zamanlı çalışan grupların varlığı, bu grupların nasıl ve niçin birbirinden farklılaştığı ve bu farklılıkların çalışan-işveren ilişkilerine etkilerinin neler olduğu sorularına yanıt bulunmuş olacaktır. Part-time çalışmanın uygulandığı ülkelerde İş Hukuku esnekleştirilmiştir; Ülkemizde ise ön çalışmalar yapıldığı halde, yasal düzenlemeler henüz yapılmamıştır; bu da uygulama da problemler oluşturmaktadır.

2.1.3.1. .Kısmi Zamanlı Çalışma Biçimlerinden Olan; Asıl olan birinci işin yanında ikinci bir işin yapılması (Moonlighting)

İki iş sahibi olmak farklı ülkelerde birçok çalışanın çalışma hayatında önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın zamanının çoğunu geçirdiği iş birinci (asıl) iş olarak tanımlanır (Collins ve Berge, 1994). Asıl

işinden arta kalan zamanlarda işiyle aynı olan veya farklı olan işler yapılması ise moonlighting tanımı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Marshall moonlighting sözcüğünü birden fazla iş sahibi olmak diye tanımlamış ve bu durumun iş hayatının küçük ama önemli bir öğesi olduğunu vurgulamıştır. Özellikle iki işi olanların sayısının bilinmesinin ekonomi alanında işlerin sayısını belirlemede etkili olacağını ifade etmiştir (Marshall, 2002).

Moonlighting, emeğini birden fazla işte harcayarak kazanç elde etmek olarak tanımlanmaktadır (Nadrei, 2002). Diğer bir deyişle iki farklı işverenden ücret ve maaş alma işlemi olarak tanımlanır.

Sinclair, Martin ve Michel (1999) ise moonlightingi kısmi zamanlı çalışma olarak açıklamaktadırlar.

Dickey ve Theodossiou ise çok işli olmayı işgücü sektörünün belirgin bir karakteri olduğunu ve gelecek yıllarda bu konuya ilginin artacağını ifade etmişlerdir (Dickey ve Theodossiou, 2004). Yapılan araştırmalar çalışanların zamanla ikinci iş sahibi olma eğilimlerinin artmakta olduğunu göstermiştir (Böheim ve Taylor, 2004). Çalışan zamanını az kazandığı ama bağlı olduğu birinci işi ile çok kazandığı ama az tercih ettiği ikinci işi arasında paylaştırabilir (Dickey ve Theodossiou, 2004).

Ek iş yapma (Moonlighting) davranışı kuramsal olarak Conway ve Kimmel'e (1992) göre açıklanacak olursa; Her iki emek harcanan işe devam zorunluluğu vardır. Ücret değişikliği ve işin gerekliliği olan sınırlandırmalar bunu gerekli kılar. İkinci işe ayrılan saatler daha pratik olabilmektedir. Hatta her iki işin durumuna müsait olabilecek şekilde pratiktir. Halen çalışmaların birçoğu birinci işin davranışları üzerinde çalışmaktadır. Çok işliler ile tek işliler arasındaki farkları sistematik olarak Jamal ve Crwford,1982; Miller ve Sniderman, 1974; Mott, 1965 ve Wilensky, 1963 ele almıştır (Jamal, 1986).

Ek iş Yapma (Moonlighting)'in nedenleri ne olursa olsun, potansiyel işgücü kaynağına birden fazla iş için izin verilmesi, esnek olmayan işgücü kaynağının kabul edilen sonuçlarının değiştirilmesine neden olacaktır. (Killingsworth,1983 ve Pencavel,1986 Akt Conway ve Kimmel,1992). Alan yazın incelendiğinde yapılan çalışmalardan elde edilen veriler hükümetin yaptığı çalışma sonuçlarından üç kat daha fazladır (Baba ve Jamal, 1992). Moonligting davranışını görmezden gelen araştırmacılar kısa vadeli işgücü kaynağı ayarları için en önemli yolları görmezden gelebilirler.

2.1.3.1.1. Teorik Çerçeve: Nadrei'e göre moonlighting, emeğini birden fazla işte harcayarak kazanç elde etmek olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca ekonomistlerin uzun bir süre üzerinde durmadıkları bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Son yıllarda ikincil işlerle ilgili alanyazına rastlanabilmektedir. İkinci iş edinmeyle ilgili ilk tanım şöyledir; bireyin birinci sabit işinin sabit çalışma saatlerinin izin verdiği çalışma saatleridir. Birinci işte geçirilen saatler bireyin çalışmak isteyeceğinden az olması sınırlandırıcı bir etki yaratacaktır. Bunun yerine saatler ikinci bir işte çalışacak şekilde ayarlanabilir. Yaş, deneyim-kıdem, ailenin büyüklüğü, eğitim seviyesi, medeni hal, kırsal kesimde yaşam-yaşanılan bölge koşulları, birinci işte geçirilen zaman ikincil işleri etkilemektedir. Birinci işlerdeki saat kısıtlaması, insanların ikinci işlere yönelmesinde temel nedendir hipotezini desteklemektedir. (Nadrei, 2002).

Saat sınırlandırmasının dışında işin mükemmelliği de kişinin ikinci işe yönelmesine neden olmaktadır. Bu şekilde heterojen işler oluşur. En bilinen örneklerden birisi ise yaşam standartlarını karşılayabilmek için üniversite profesörünün danışmanlık yapabilmesidir (Nadrei, 2002).

Kişinin birinci ve ikinci işte emek harcamasını maksimum fayda davranışından kaynaklandığını varsayarız**.** Ancak ikinci işlerde geçirilen saatler (h_2) birinci işte geçirilen saatlerle (h_1) aynı olmayabilir ve boş zaman (L) saatleri ayrı olarak fayda fonksiyonunda yer alır. Toplam fayda matematiksel olarak şu şekilde ifade edilir.

Maksimum fayda (c,h_1, h_2, l) (1)

c: consumption-tüketim, w: wage-ücret, l: lesiure-boşzaman

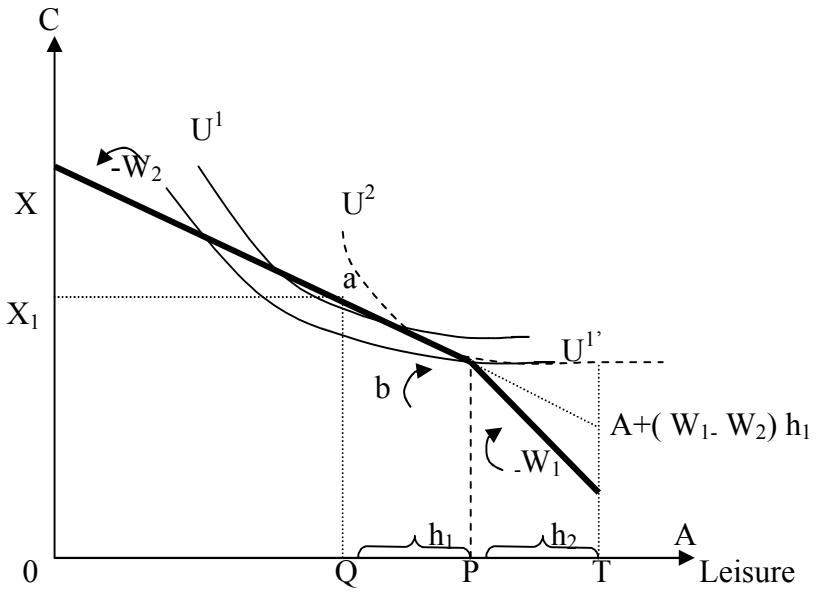
$h_1+h_2=24-l$

$PX=Y=C=W_1 h_1+ W_2 h_2 +A$ (Bütçe ve zaman sınırlandırması)

Burada c ve l karşımıza maksimum fayda sorunları olarak çıkmaktadır.

Maksimum fayda $(W_1 h_1+ W_2 h_2 +A, h_1, h_2, 24-h_1-h_2)$ ***(2)*** (Conway ve Kimmel, 1992). Nadrei çalışmasında asıl işin yanı sıra yapılan diğer işler için iki model açıklamasında bulunmaktadır (Nadrei, 2002).

1.Model : Ek işte çalışmanın saat sınırlandırılmasıyla açıklanması modeli; Genellikle ek işte çalışma analizlerinde, işçinin çalışmak zorunda olduğu saatler temel alınır. Bu noktada alana yeni katkılar sağlayan Shishko ve Rostker (1976) devreye girmektedir. Standart işgücü sağlama (labour supply) modelini sunarak, Shishko ve Rostker bir kişinin birinci işinde istediği oranda maksimum fayda sağlayamayacağını ve ikinci işle bunu yapabileceğini belirtmektedirler. Sınırlandırılmış bir şekilde ikincil iş yapan kişinin kararını standart çalışma-boş zaman diyagramıyla kolaylıkla yansıtabiliriz (Şekil 1). A çalışma harici elde edilen diğer bir deyişle emek harcanmadan elde edilen gelir, w_1 birinci işten alınan ücret, w_2 ikinci işten alınan ücret, T toplam uygun zaman, h_1 birinci işte geçirilen saat, h_2 ikinci işte geçirilen zaman olarak açıklanmaktadır (Conway ve Kimmel, 1992).



Şekil 1. İki İşi Olup Saat Sınırlandırmasıyla Çalışanların Maksimum Fayda Grafiği

(Kaynak: Nadrei,2002, Determinants of moonlighting rate in Iranian labour market)

Birey tüketim ve boş zamanla belirlenen maksimum faydaya ulaşıyor kabul edilir. Birey h_1 olarak belirlenen saatten fazla çalışmayarak U^1 fayda seviyesine ulaşmak için birinci işinde QT saat çalışmak ister. İkinci işte çalışma kararı ikinci iş için ödenecek ücret ile bağlantılıdır. İkinci işin ücreti, birinci işin ücret çizgisindeki kesişimde verilen ücret fayda seviyesi(U^1) ve izin verilen saat (h_1) ile belirlenmektedir. U^1 fayda eğrisinde görüldüğü gibi eğer önerilen maaş varolan maaşı geçerse kişi daha iyi yapacağı ikinci işi tercih eder (Nadrei, 2002).

Eğer çalışan birinci işinde sınırlandırılıyorsa h_1 artık bir seçenek değişkeni olmaz yani $h_1 = ħ_1$ olur. Tek yol ikinci iş için daha çok çalışmak olacaktır. Bireyin birinci işte h_1 den fazla zaman geçirmek istememesi ve ikinci iş yapma kararı alması, ikinci işin var olan faydadan daha fazla ücret veriyor olmasıdır (Nadrei, 2002).

Shishko ve Rostker (1976) moonlighting sonuç denklemi için test edilebilir imaları detaylı bir şekilde ele almışlardır. 2. denklemde yer alan problemdeki $h_1 = ħ_1$ durumunu şu şekilde ele almışlardır.

Maksimum fayda $(W_1 ħ_1 + W_2 h_2 + A, ħ_1, h_2, 24 - ħ_1 - h_2)$ ***(3)***

Sonuç olarak $(U_2-U_1)/ U_c = -w_2$ (4) denklemi elde edilir. U_2 h_2 ye göre kısmi türevi alınmış fayda olarak gösterilmektedir. (U_2-U_1) ise boş zamanda kaybedilen faydadan ikinci işte geçirilen en az bir saatte elde edilen fayda kaybının çıkarılması olarak tanımlanmaktadır.

İkinci işte harcanacak saatlerin kaynağının ayarlanması moonlighting denklemine öncülük etmektedir. Bu denklem şöyledir; $\mathbf{h_2 = h^c_2 (w_2 , A + (w_1 - w_2) Ħ_1, Ħ_1)}$ **(4)**

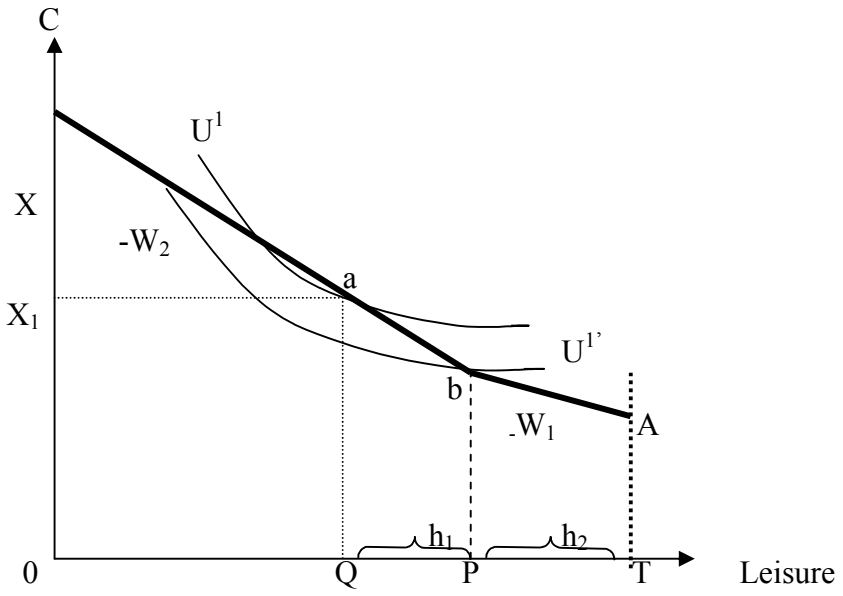
Şekil 1 de görüldüğü üzere $A + (w_1 - w_2) Ħ_1$ bütçe(b:budget) doğrusunun doğrusal kesişimindedir. Üst sembol olarak gösterilen c ise birinci işlerinde sınırlandırılan ikinci iş yapan işçilerin işlevlerini göstermektedir. Ekonomik teori boş zamanı iyi kabul eder ve şu denklemlere açıklık getirir. $\partial h^c_2 / \partial V < 0$, V

yaşamsal gelirin ölçülmesi, $\partial h^c_2 / \partial Ħ_1 < 0$ ve $\partial h^c_2 / \partial w_2$ sıradan belirsiz işareti kabul edilir.

4. denkleme Shishko ve Rostker (1976), O 'Connell (1979) ve Krishnan (1990) tahminleriyle benzer açıklamalar getirmektedirler. Zaman sınırlandırmacı olmayacağı durumlarda karşımıza ikinci model çıkmaktadır.

2.Model .Ek işte çalışmanın saat sınırlandırılması olmayan modeli; Zaman sınırlandırması olmayan ikinci iş yapacak kişinin kararını ikinci işin ödeyeceği ücret etkileyecektir. Örnek olarak bir profesörün danışmanlık yapma sözleşmesini verebiliriz. Şekil 2 bu durumu göstermektedir. Birinci işinde zaman sınırlandırması olmayan birey dilediği kadar çalışabilir (h_1) şekilde PT aralığında yer alır. Ücret birinci işte alınandan daha yüksek olmak zorundadır (Nadrie, 2002).

İkinci işte geçirilen zamanın h_2 seçimli değişken olarak kabul edilir. Bireyin yaptığı işlerin farklılığı etkili olmaktadır. Diğer bir deyişle işlerinde zaman sınırlandırması olmayan bireyler birinci işleriyle farklı fayda ve bedel içeren ikincil işlere sahip olmaktadırlar.



Şekil 2. İki İşi Olup Saat Sınırlandırması Olmadan Çalışanların Maksimum Fayda Grafiği

(Kaynak: Nadrei,2002, Determinants of moonlighting rate in Iranian labour market)

Maksimum fayda davranışı onlara iki farklı işte emek harcamaya öncülük eder. Tüketicinin problemi daha önce denklem 2 de belirtildiği gibi yine optimum koşullarda yığılmaktadır **($U_i - U_l$) / U_c = -w_i, i (jş)=1,2 için (5)**

Rasyonel davranış eğer ortada i işinde çalışarak elde edilen parasal olmayan faydalar veya değerler varsa buna öncülük eder. Bu fayda ise U sembolüyle gösterilir. Eğer iki işte aynı ise ve i herhangi ek değer ve fayda sağlamıyorsa, boş zaman kaybı ise şu denklemle açıklanır;

$-U_l / U_c = - w_i$, i (jş)=1,2 için (6) birey emeğini en yüksek ücret verene harcamalıdır.

Eğer iki heterojen iş var ise iki emek harcama denklemi gözlemleriz;

$h_i = h^{u}_i (w_1, w_2, A)$, i (jş)=1,2 için (7) h^{u}_i sınırlandırma olmayan iş gücünü gösterir.

Moonlighting heterojen işlerden meydana gelir. Eğer iki işin manevi faydası ve getirisi farklı ise moonlighting durumu birinci iş için sınırlandırıcı olmaz.

Sonuç olarak iki farklı moonlighting işlevi için iki alternatif model önerilmektedir. 4. denklemde birinci işi tarafından sınırlandırılan ikinci işi yapanlar, 7. denklemde kim ikinci iş yapar ve iki işin farklılıkları ve ücret bilgileri açıklanmaktadır.

2.1.3.1.2. Ek İş Yapma (Moonlighting) Nedenleri

1977 yılında asıl işin yanı sıra ikinci iş yapan (moonlighter) kavramı ortaya çıkmıştır. 40 işçiden birisi moonlighter iken bu sayı zamanla ikiye katlanmıştır. 1993 yılında bu sayı 20 işçide bire düşmüştür (Cohen, 1994). Amirault (1997) Amerika için işgücünün % 6.3'ünün ikinci iş sahibi olduklarını belirtmiştir (Zickar, Gibby ve Jenny, 2002). Jamal ve meslektaşları ise bu oranın daha yüksek olduğunu (% 12-18) tahmin etmektedir (Jamal ve Baba, 1992).

Moonlighting'in nedenleri incelendiğinde işgücü kaynağının hem ücret hem de sorumluluğu hakkında genel olarak bilgi edinilir. Ayrıca işgücü sağlayanın

sınırlılıklarının sonuçlarını ve varlığını gösterir. Örneğin, eğer ek iş yapan işçiler sadece birinci işleriyle sınırlandırılırlarsa, ikinci iş yapmanın kendisi bu sınırlılıklarla ortaklık yapmamayı ima eder (Conway ve Kimmel,1992). Diğer bir deyişle birinci işin çalışana saat sınırlandırması getirmesi ikinci işlerin olmasına fırsat vermeyecektir. Asıl işin yanı sıra ikinci işlerin yapılma nedenlerini Leistritz (1985) şu maddeler altında toplamıştır; kişisel özellikler, işin özellikleri, üretilen ürün, ailesel özellikler, ailenin finansal özellikleri, bölgesel özellikler, ücret. Nadrei'de benzer faktörlere dikkat çekmektedir. Asıl işin yanı sıra ikinci iş yapmanın yaş, deneyim, eğitim seviyesi, medeni durum, yaşanılan kırsal kesim ve aile genişliğine bağlı olarak artacağını belirtmiştir (Nadrei, 2002).

Bireysel özellikler; Bireysel özellikler çalışanın asıl işin yanı sıra ikinci işlere yönelmesine etki etmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş deneyimi, medeni hali ve çocuk sayısı bunlar arasında yer alır.

Bu faktörlerden yaş faktörü önemlidir. Genç çalışanların diğerlerine göre ikinci işlere daha meyilli oldukları gözlenmiştir (Goodwin ve Mishra 2004 Akt: Dickey ve Theodossiou, 2004). Yaş grupları cinsiyet faktörüyle birlikte ele alındığında genç grupta daha çok kadınların diğer gruplarda ise daha çok erkeklerin olduğu yapılan araştırmalarda gözlenmiştir (Cohen, 1994).

Eğitim düzeyi hem erkeklerde gerekse kadınlarda ikinci iş tercihinde önemli bir etkiye sahiptir (Huffman, 1980 Akt: Dickey ve Theodossiou, 2004). Eğitim düzeyinin artması bireyin ikinci iş bulmasına yardımcı olur. Averett'te bu görüşe katılmaktadır (Averett, 2001). Renna (2003) eğitim faktörünün ikinci iş sektörünü şekillendiren önemli faktörlerden olduğunu belirtmiştir. İyi eğitim alan çalışanlar kendilerine uygun tam zamanlı iş bulmanın ve onu muhafaza etmenin zorluklarından bahsetmektedirler (Cohen, 1994). Bu nedenledir ki eğitim seviyesi yüksek olanlar arasında ikinci işlerde çalışma yaygındır kanısına varabiliriz.

Averett (2001) yaptığı araştırmada moonlighting davranışı ve ücretlerine cinsiyet faktörünün etkisini araştırmıştır. Cinsiyet faktörünün ikinci iş seçiminde etkili olmadığı yönünde sonuçlar ortaya koymuştur. Averett'ten farklı olarak

Jamal kadınların erkeklere oranla daha fazla çok işliliğe yöneldiğini ve nedenleri bakımından erkeklerden farklılık gösterdiklerini ifade etmiştir. Kadınların özel şeyler almak ve arkadaşlarına yardım etmek için ikinci işlere yöneldiğini belirtmiştir. Ayrıca bu şekilde çalışanların diğer çalışanlardan daha aktif oldukları ve daha fazla görev yerinden ayrılma eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Jamal, 1986).

Çocuk sayısı hem erkek hem de kadın çalışanların ikinci işe yönelme kararlarında etkili olmaktadır. Erkek artan giderleri dengelemek için ikinci işi isterken çocuğun yaşı küçük ise kadın çalışan evde olmayı tercih edecektir. Eğer çocuk bağımsız ise kadın çalışanda ikinci işlere yönelecektir. (Furtan,1988 Akt: Dickey ve Theodossiou, 2004). Kimmel ve Conway'e göre çocuk sayısının artması çok işli olma olasılığını arttırmaktadır. Bunun nedenini çocukların finansal destek istemesine bağlamaktadırlar (Conway ve Kimmel,1992). Zickar, Gibby ve Jenny de çalışmalarında çalışanların, ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılama isteğinden dolayı ikinci işlere yöneldiğine değinmektedirler (Zickar vd., 2002).

Dickey ve Theodossiou (2004) yaptıkları çalışmada iş deneyimi ile ikinci iş kararı arasında bir bağlantı bulamamışlardır.

Çalışmayı seven bireylerin tek işle sınırlı kalmadıkları ve ikinci işler yaptıkları yapılan araştırmalarda görülmektedir (Cohen, 1994; Heineck ve Schwarze, 2004). Çalışan ikinci işi hobi olarak algılar ve yapar (Dickey ve Theodossiou, 2004).

Ücret; Çalışan ikinci işi yapma kararını ücret değişikliğine bağlı olarak vermektedir (Conway ve Kimmel, 1992). Haftalık çalışma saatleri, ekonomik sebepler ve diğer kurumsal faktörlerden dolayı kadın veya erkek çalışan birinci işinden arzu ettiği kazancı elde edemiyor, dolayısıyla ikinci bir işe yöneliyor. Çalışan ikinci işinden elde ettiği kazancı vergilendirmemiş olacaktır (Plewes ve Stinson,1991). Kişinin kazanç seviyesi kişinin ek iş yapma tercihini doğrudan etkileyecektir (Hamel, 1967). Aslında birey gelirini artırarak yaşam standartlarını

yükseltmeyi hedeflemektedir (Guthrie,1969). Lundberg (1995) de bireyin daha iyi yaşam koşullarına ulaşmak için ikinci işlere yöneldiğini belirtmektedir.

Kurumlar maddi olmayan faydalar söz konusu olduğunda işçilerin ikinci iş yapmasına liderlik edebilmektedirler (Shishho ve Rostker, 1976).

Gelirlerle giderleri dengelemek, ev ihtiyaçlarını karşılamak gibi finansal baskılar çalışanı ikinci işe yöneltmektedir. Ancak ikinci işte çalışma bireyin gelirini ortalama bir çalışanın geliri kadar arttırmaya yetmeyebilir (Dickey ve Theodossiou, 2004). Cohen'in araştırmasına göre moonlighter'ların üçte biri finansal nedenlerden dolayı asıl işlerinin yanı sıra ikinci işleri yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu finansal sebeplerin altında bireyin geleceğe yatırım yapama duyguları ve özel bir takım şeyler alabilme durumları da söz konusudur (Cohen, 1994).

Bütün bunların tersine çalışanın üretim dışı geliri varsa (Streeter ve Saupe 1984) ve var olan işinin getirisinin yüksek olması ikinci işlerin oranını ters yönde etkileyecektir (Dickey ve Theodossiou, 2004). Diğer bir deyişle birinci işte kazanılan ücret faktörü ikinci işlere yönelme oranı ile ters orantılıdır.

Saat sınırlandırması ve esnek çalışma saatleri*;* Çalışanın birinci işinde geçirdiği saatlerin sınırlandırıcı olması bireyi ikinci işe yöneltecektir (Shiskho, Rostker 1976; O'connell 1979; Krishnan 1990). Ancak birinci işin sınırlandırıcı olması ikinci işin zaman içinde değişeceğini gösterir (Conway ve Kimmel, 1992). Diğer bir deyişle birinci işte zaman sınırlandırması olması çalışanın ikinci işe daha az zaman ayıracağını ve ikinci işlerin değişkenlik göstereceğidir.

Shiskho, Rostker, O'connell ve Krishnan'a göre bütün çalışanlar birinci işleri tarafından sınırlandırılmaktadırlar. Birey zamanını az kazandığı ama bağlı olduğu iş ile çok kazandığı ama az tercih edilen iş arasında paylaştırabilir. Çalışanın saat sınırlandırılması demek onun kazanç açısından sınırlandırılmasını da içermektedir (Dickey ve Theodossiou, 2004).

Özellikler kadınlar ikinci işlerde çalışmayı esnek çalışma saatlerinden dolayı tercih etmektedirler. Örneğin bir kadın çocuğunun bakımından dolayı kısmi zamanlı işlerde çalışmayı isteyecektir (Dickey ve Theodossiou, 2004).

Bölgesel faktörler*;* Yaşanılan çevre ve coğrafi bölge çalışanın ikinci işlere yönelmesine etki etmektedir. Özellikle izole edilmiş kırsal topluluklarda ikinci işlere yönelme önemli bir aktivitedir. Bu durum kırsal işgücü karakteristik özelliklerinden birisidir. Çalışanın fırsatları sınırlıdır. Yapılan bir araştırma kırsal kesimde özellikle ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin ikinci işe yöneldiğini göstermektedir (Mather ve Scopilliti, 2004). Güçlü aile geleneğinin bulunduğu toplumlarda moonlighting oranının yüksek olması beklenir. Geleneksel zorunluluklar bazı sektörlerde ikinci iş seçimini etkilemektedir. (Dickey ve Theodossiou, 2004). Bu nedenle özellikle göç almış bölgelerde bu konunun ele alınması gerekmektedir (Jensen, 1995 Akt: Dickey ve Theodossiou, 2004). Metropolitan yerleşim yerleri çalışana asıl işin yanı sıra ikinci iş fırsatları yakalama fırsatı vermektedir (Baba ve Jamal, 1992).

Deneyim kazanma isteği*;* Bireyler yeni şeyler öğrenmek ve daha fazla deneyim kazanmak için asıl işin yanı sıra ikinci işlere yönelmektedirler. Bu şekilde birinci işlerinden elde edemedikleri iş tatmini ve başarı duygusunu elde edebileceklerdir (Dickey ve Theodossiou, 2004). İş tatmini kariyer amaç ve hedefleriyle yakından ilişkilidir. Birey çalışma hayatında kariyer elde etmek için ikinci işe yönelebilir (Goodwin ve Mishra 2004 Akt: Dickey ve Theodossiou, 2004). Erkeklere oranla kadınlar farklı çalışma alanlarında daha fazla deneyim kazanma eğilimi içerisindeler (Baba ve Jamal, 1992).

Çalışan kendi işini kurmak ve tecrübe kazanmak için ikinci işlere yönelir (Cohen, 1994). İkinci bir işte çalışıyor olmak kişiye başkalarıyla profesyonel ilişkiler kurma fırsatı sağlayacaktır (Dickey ve Theodossiou, 2004). Çalışan her iki işinde de yeni insanlarla tanışacağından sosyal katılımcı olma fırsatları artacaktır (Jamal, 1986).

Kendi işini kurmak isteyen kişiler yeni iş gelişene kadar, sabit giderlerini karşılamak için bir işlerinin olmasını isterler. Böylelikle ikinci işlere yönelmiş olurlar. Asıl işin gelişimi sırasında bu iş ikinci iş olarak adlandırılabilir (Cohen, 1994). Yapılan araştırma sonuçları bu olguyu destekler niteliktedir. 1977 yılında kendi işini yapan moonlighter oranı % 4 iken bu oran 1993 yılında % 6.4 e yükselmiştir. Yaklaşık olarak bu şekilde çalışanların beşte biri kendi asıl işlerini yapmaktadırlar.

Statü kazanma isteği*;* Statü, bir kimseye toplumda başkalarının atfettikleri değerlerden oluşan bir kavramdır. Kişi böyle bir öneme sahip olabilmek için her türlü çabayı göstermekten çekinmeyecektir. Statü daha çok saygı ile birlikte bulunur. Yani, gerçek bir statüye sahip olan bir kimse bunun karşılığında iş arkadaşlarından ya da iş dışında ilişkisi bulunduğu kimselerden saygı görür.

"İyi tanınmış bir örgütte çalışma ya da önemli görünen bir unvana sahip olma, başkalarınca onlara atfedilecek statülerinde olumlu etkiler yapar"(Eren, 1996; 429-430).

Statünün kazanılmasında işverenin davranış ve tutumlarının da rolü büyüktür. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir işçi olarak kabul edilme hemen hemen her birey için derin bir tatmin duygusu yaratır.

Çalışılan sektör; Cohen (1994) araştırmasında asıl işin yanı sıra yapılan ikinci işlerin hangi sektörlerde daha yoğun olduğu konusuna açıklık getirmektedir. Sağlık ve sosyal hizmetler sektörü, tarım sektörü ve eğitim sektöründe yoğunluğun olduğu sonuçlar arasında yer almaktadır (Cohen, 1994). Bunun yanı sıra alışveriş-ticaret, konaklama-yiyecek-içecek sektöründe de bu durum görülmektedir (Cohen, 1994).

Birinci işi eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler, perakende satış ve ticaret olan çalışanlar ikinci işlerini de bu alanlardan tercih etmektedirler. Bunun aksine birinci işleri konaklama, yiyecek ve içecek sektörü olan çalışanlar ikinci işlerini başka sektörlerden tercih etmektedirler (Cohen, 1994).

Yapılan işin yapısal özellikleri; Asıl işin yanı sıra yapılan ikinci işlerin yapısal özellikleri farklılık gösterebilir. Çoğunluk haftada yarım gün şeklinde çalışmayı tercih ederken özellikle kadın çalışanlar daha çok haftada bir gün çalışma şeklini tercih etmektedirler. Az bir kısım ise haftada beş yada daha fazla gün çalışmayı istemektedir. Bunları ortalama değerler olarak şu şekilde özetleyebiliriz; erkekler haftada 14 saat kadınlar ise haftada 11 saatlerini ikinci işlerinde geçirmektedirler (Cohen, 1994).

2.1.3.1.3. Ek İş Yapma (Moonlighting) Süresi

Paxons ve Sicherman (1994) bireylerin ikinci işte geçirdikleri süreler, iş hareketliliği ve iş değişikliği üzerine araştırmalar yapmışlardır**.** Araştırma sonuçları çok işliliğin dinamik bir süreç ve çalışanların çalışma hayatlarında denedikleri bir deneyim olarak algılandığını göstermiştir. Çalışan ikinci iş araması sırasında özellikle esnek çalışma saatlerini tercih etmektedir.

Daha öncede ifade edildiği üzere eğitim seviyesi ile ikinci iş tercihi arasında olumlu bir oran vardır. Eğitim seviyesi çok yüksek olanlar ikinci işte daha çok zaman geçirme yani uzun yıllar iki işi bir arada yürütme yanlısı olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Dickey ve Theodossiou, 2004). Buna ek olarak eğitim seviyesi çok düşük olanlarda uzun yıllar ikinci işi sürdürme eğilimindedirler. Ancak her iki grubun beklentileri ve nedenleri farklılık gösterecektir. Kimmel ve Conway (1995) bir araştırmasında 4-5 yıllık lise eğitimi almış olan bireylerin yüksek eğitim almış bireylerden daha uzun süre ikinci işi sürdürme eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Eğitim seviyesi yüksek olanlar ücretin azlığından iş değişikliğine yönelmektedirler (Dickey ve Theodossiou, 2004).

2.1.3.1.4. Ek İş Yapma (Moonlighting) ve Bağlılık Kavramı

Bağlılık, kaliteli işçi-işveren ilişkisinin yansımasıdır. Bu nedenledir ki bağlılığı yüksek olan çalışan kazanç ve sağlık seviyesini yüksek tutma davranışı sergiler. Bunun yanı sıra işten kaçma ve iş değiştirme eğiliminde bulunmaz,

işlerinde daha etkili bir performans sergiler ve olumlu örgütsel vatandaş davranışı gösterir (Sinclair vd., 1999).

Çalışan-işveren ilişkilerinde örgütsel bağlılığın etkisi incelenmelidir. Örgütsel bağlılık çalışan ilişkilerini etkileyen psikolojik bir sözleşmedir. Çalışan-işveren ilişkilerinin psikolojik etkilerini anlayabilmemizde bağlılık ve diğer iş davranışları merkezi bir rol oynamaktadır. Bazı araştırmacılar çalışanın birinci işine daha bağlı olduğunu belirtmesine rağmen (Lee ve Johnson,1991; Martin ve Hafer, 1995) birçok araştırmacı ise işler arasında örgütsel bağlılık açısından fark olmadığını belirtmiştir (McGinnis ve Morrow, 1990; Shockey ve Mueller, 1994).

Bireyin birinci işine bağlı olması, çalışanın geliri düşük olsa bile işini bırakmayı düşünmeyeceği ve bunun yerine daha düşük geliri olan, iyi koşullar sunan, az tercih edilen işlerde zaman harcamasına neden olacaktır (Dickey ve Theodossiou, 2004). Alanyazında incelenen yapılmış araştırmalar özellikle çiftçilik, balıkçılık gibi ailesel ve geleneksel faktörlerin etkili olduğu sektörlerde ikinci işe yönelme oranının yüksek olduğunu göstermektedir.

Bireyin ikinci çalıştığı kuruma duygusal veya başka nedenlerden dolayı bağlı olması ve yüksek gelir elde etmesi ikinci işe yönelme oranını olumlu yönde etkileyecektir (Dickey ve Theodossiou, 2004).

Bazı araştırmacılar, çalışanların iş değişikliği yaptığında iş memnuniyeti seviyesinde tutarlılık olduğuna değinmişlerdir. İş değişikliği olmadığı sürece bu tutarlılığın arttığı gözlenmiştir. İş tutumuna hem bireysel farklılıklar hem de durumsal değişkenler etki etmektedir (Gerhart, 1987; Staw ve Ross, 1985 Akt: Zickar vd., 2002). Schaubroeck, Judge ve Taylor (1998) çalışmalarında iş tutumu (iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık) ve çalışanın stres nedenlerini kıyaslamışlardır. İki farklı iş ve iki farklı kurumun etkilerine değinilmektedir. Birinci işte daha fazla zaman geçirildiği için birinci işe olan bağlılığın daha fazla olduğu belirtilmektedir. Duygusal bağlılık açısından her iki iş açısından farklılık gözlenmemiştir. Finansal dar boğazda ise her iki iş için finansal motivasyon söz konusu olacaktır. Bunun yanı sıra bireyin işe finansal bağlılığı olarak tanımlanan

sürekli bağlılık ile iş memnuniyeti arasında belirgin ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca birey (Zickar vd., 2002).

Tek sabit bir işte çalışan ile asıl işin yanı sıra ikinci iş yapan çalışan arasında kişisel (fiziksel sağlık, iş stresi, sosyal çıktı, iş memnuniyeti) çıktılar ve sosyal (örgüte üye olma, pozisyon, toplantılara katılma, işte geçirilen saat) çıktıların yanı sıra örgütsel (örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, görev yerinde olmama, iş performansı) çıktılar açısından da farklılıklar tespit edilmiştir (Jamal, 1986). Moonlighter'lar konuşkan, fazla enerji sahibi ve yaşamdan sosyal ve ekonomik olarak ortalamanın üstünde beklentileri olan kişilerdir. Bu beklentilerini karşılamak için gönüllü olarak yüksek efor sergilemektedirler (Jamal, 1986). Diğer bir deyişle kişisel seçim moonlighting konusunda önemli bir olgudur.

Örgütsel bağlılık ve iş performansı ile görevde bulunmama ve işten ayrılma eğilimi arasında ters orantı var kabul edilir. Jamal çalışmalarının sonucunda ikinci işte çalışanların iş memnuniyetinin diğerlerinden daha yüksek olduğu ancak örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca iki işi birlikte yapanların daha sosyal katılımcı olduklarına değinilmektedir (Jamal, 1986).

2.1.3.1.5. Ek İş Yapma (Moonlighting) ve İşten Ayrılma Niyeti

Çalışma biçimlerinden olan asıl işin yanı sıra ikinci işlerde çalışma, başta çalışanın kurumlarına olan bağlılığına sonra diğer örgütsel davranışlarına etki etmektedir.

Martin ve Hafer (1995) kısmi zamanlı çalışanların diğerlerine oranla biraz fazla işten ayrılma niyetinde olduklarını belirtmiştir. Bunun tersine Bennett ve meslektaşları (1994) ve Smuldres (1993) iş statüsü (çalışma biçimi) ile işe devamsızlık arasında bağlantı olmadığını belirtmişlerdir (Sinclair vd., 1999).

İlişkilerdeki başarı, kaliteli alternatiflerin oranı ve ilişkilerdeki kişisel gelişimin boyutu örgütsel ilişkileri şekillendirmektedir. Kısmi zamanlı çalışanlar

daha ayrıcalıklı ve örgüt ikliminde ilişkiler konusunda daha zayıftırlar. Kısmi zamanlı çalışanlar diğerlerine oranla daha başarılılar ancak işyerlerinde az zaman geçirdiklerinden ilişkiler konusunda kazanç seviyeleri düşüktür. Moonlighter'lar diğerlerine oranla daha iyi iş alternatiflerine ve iş başarısına sahiptirler (Sinclair vd., 1999). Moonlighter'lar diğerlerine oranla daha katılımcı özellikle gönüllü olarak çalışılan organizasyonlarda yer almaktadırlar (Jamal, 1986).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır (Çöl, 2004).

Konu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Whyte (1956) yıllar önce aşırı bağlılığın tehlikelerini dile getirdiği "örgüt insanı" adlı çalışmasında, örgütsel insanı sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımlamaktadır. Yazara göre örgüt insanı, yaratıcılık kaynağı olarak grubu görürken, bir yere ait olma duygusunun kendisinin nihai gereksinimi olduğuna inanmaktadır. Harold Guetzkov ise (1955) bağlılığı, kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak nitelendirmektedir. Bu davranış, amaca süreklilik kazandıran duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan eylemlerle şekillenmektedir (Çöl, 2004). Diğer bir deyişle adanmışlık "birisinin eylemleri ile sınırlı olan" ya da "formal, normatif beklentileri aşan davranışlar" olarak ifade edilmektedir (Mowday, Steers ve Porter, 1979 Akt.Celep, 2000).

Örgütsel bağlılık, 1960'lardan bu yana çalışanların işyerlerindeki verimlilikleri ve işyerlerinden ayrılma niyetlerini açıklaması sebebiyle örgüt araştırmaları alanında önemli bir konu olagelmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın ne denli güçlü olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta; bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmeti olumlu yönde geliştirdiği ileri sürülmektedir.

Örgütsel bağlılık hususunda alanyazın incelemesi yaptığımızda konunun iki açıdan ele alındığını görmekteyiz (Oliver, 1990). Bunlardan birincisi, Morrow (1983) tarafından öne sürülmüştür. Morrow'a göre örgütsel bağlılık kavramının, işe katılım, iş ahlakı ve kariyer bağlılığı gibi bağlılık kavramlarından ayrılması gerektiğini, bağlılık kavramının işgücü, devir, performans gibi unsurlar üzerindeki etkilerinin önemli sonuçlarının anlaşılabilir olması için, ilişkili olduğu kavramlardan ayrı olarak ele alınması gerektiği görüşüdür (Biçer, 2005). Buna karşın Reichers bağlılığın tek boyutlu olarak görülmemesini, farklı pek çok unsurun bir araya geldiğini, buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığın bir bileşim olarak anlaşılması gerekliliğini öne sürmüştür. (Reichers, 1985)

Alanyazında çok sayıda örgütsel bağlılık tanımının bulunduğunu söylemek mümkündür. Bu tanımları bu aşamada söyle sıralayabiliriz.

Çalışanın işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, çalışanın organizasyonda kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak da tanımlanabilmektedir. (Morrow, 1983) Örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalar yapan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır (Meyer ve Allen, 1988). Örgütsel bağlılık ile yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır (Steers, 1977).

Leong'a göre örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücüdür (Leong, 1996). Davis ve Newstrom örgütsel bağlılığı çalışan bireyin örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır biçiminde tanımlamaktadır (Davis ve Newstrom, 1989)

Schermerhorn ve arkadaşları ise, bireyin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir şeklinde tanımlamaktadır (Schermerhorn, 1994). Leong, Davis ve Newstrom ile Schermerhorn'un tanımlarında örgütsel bağlılık bireyin örgüt ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücü olarak tanımlanmaktadır.

Becker (l960), örgütsel bağlılığı, kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün bu yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılık şeklinde ifade etmektedir. Ona göre, çalışan örgüte karşı duygusal bir bağlılık hissetmez, bu bağlamda kaybedeceklerini düşündüğü için örgüte bağlanır ve çalışmaya devam eder (Gökmen, 1999).

Örgütsel bağlılık, örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşlemesidir (Geartner ve Nollen, 1989). Diğer yandan örgütün amaç ve değerlerine taraflı, duygusal bağlılığı, amaç ve değerler kapsamında bireyin örgütünün iyiliği için çaba sarfetmesidir şeklinde de ifade edilebilir (DeCotiis ve Summers, 1987). DeCotiis ve Summers örgütsel bağlılığı bir çalışanın örgütünün hedef ve değerlerini kabul etme ve içselleştirme ve bu hedef ve değerlere ulaşma açısından kendi rolünün katkısının derecesiyle ilişkilendirmişlerdir (DeCotiis ve Summers, 1987).

Örgütsel bağlılık düşük veya yüksek derece olabilir. Düşük bağlılık derecesinin faydaları olabileceği gibi, yüksek bağlılığın da sakıncaları olabilir. Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görev ve hedefleri gerçekleştirmede daha çok, diğer bir ifadeyle ekstra çaba harcadığını

göstermektedir. Bu tür çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttükleri ifade edilmektedir. Yüksek bağlılık derecesinin sakıncalı tarafı ise, yenilik ve yaratıcılıktan uzaklaşma, değişime karşı çıkma, bireysel stres olabilir. Çalıştığı örgüte fazla bağlı olan çalışanların bireysel yaşamları için enerjileri kalmaz, iş ve yaşam dengesini kuramazlar (Yüksel, 2000). Bunun yanı sıra örgüte bağlı bireylerin performanslarının yüksek olması, işe devamsızlıklarının azalmasına, geç kalma, işten ayrılma gibi oranların azalmasına neden olacaktır (Mathieu ve Zajac, 1990).

Düşük bağlılığı olan çalışanlar ise yeterince başarılı olamamaktadırlar. Düşük bağlılığın sakıncalı yanı devamsızlığa, geç kalmalara, işi özensiz yapmaya, verimliliğin düşmesine ve işin sabote edilmesine yol açmasıdır. Diğer yandan, belirsizlik ve çatışma durumlarında bağlılık derecesi düşük olan çalışanlar orijinal ve yenilikçi fikirler ileri sürebilmektedirler (Yüksel, 2000).

Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belirli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda kişiyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için ihtiyaç duyulan birçok gönüllü eyleme yöneltmektedir. (Katz ve Kahn, 1977 Akt: Bayram, 2005).

Örgütsel bağlılık, bireyin, organizasyonla değişik yönlerden özdeşleşme derecesini yansıtmaktadır. Bu doğrultuda, örgütsel bağlılığın üç önemli öğesi bulunmaktadır. Bunlar (Reichers, 1985; Mowday, 1979; Allen ve Meyer, 1979):

a. Organizasyonun amaçlarını ve değerlerini kabul ve sıkı sıkıya bağlılık,

b. Organizasyon için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunma,

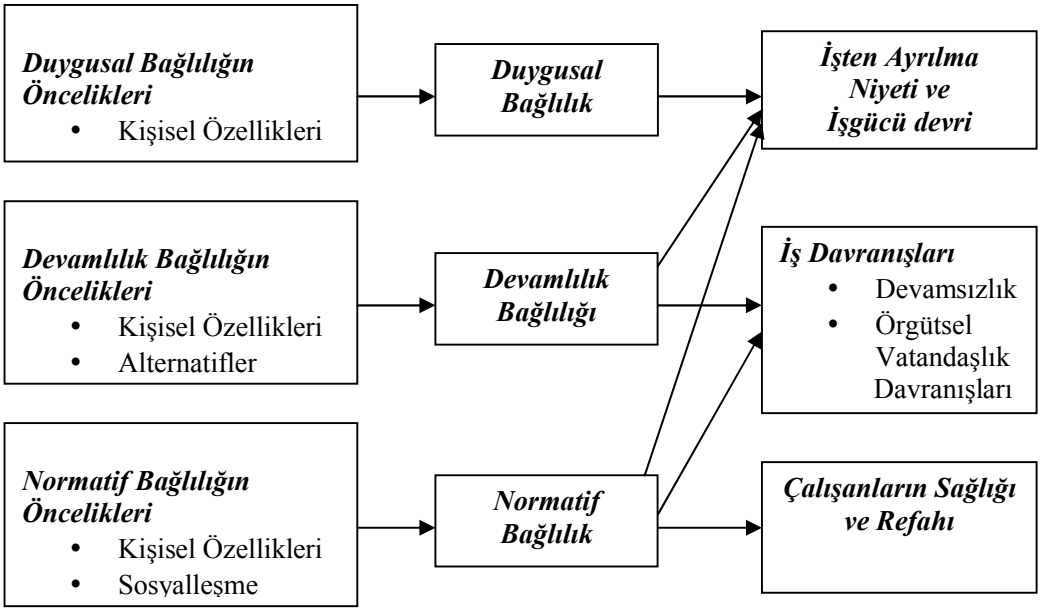
c. Organizasyona üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak

Genel olarak, örgütsel bağlılık, çalışanın firmasına karşı olan sadakat durumudur ve çalıştığı firmanın başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgütsel

bağlılık çok çeşitli şekillerde ölçülmüş ve kavramsallaştırılmıştır. Mowday, Porter ve Steers (1982) örgütsel bağlılıkla ilgili olarak 10 farklı tanımda bulunmuş, Morrow (1983) ise bu konu da 25 farklı kavram geliştirmiştir. Staw (1977), örgütsel bağlılığı iş tatmini, işe katılım, motivasyon ve diğer bazı kavramlardan ayrıştırmanın ne kadar zor olduğunu savunmuştur. Uzmanlar örgütsel bağlılığı en genel anlamda, bireylerin örgütlerine duydukları "duygusal tutkunluk" olarak değerlendirmişlerdir. Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, örgüte katılım ve sadakat hissine yol açan bir uyum olarak nitelenmektedir. Ayrıca bu yönde bir bağlılık tutumu, yüksek iş performansı, düşük oranlı devamsızlık ve işten ayrılmalarda azalma gibi işle ilgili olumlu davranışlarla sonuçlanmaktadır (Çakır, 2001).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

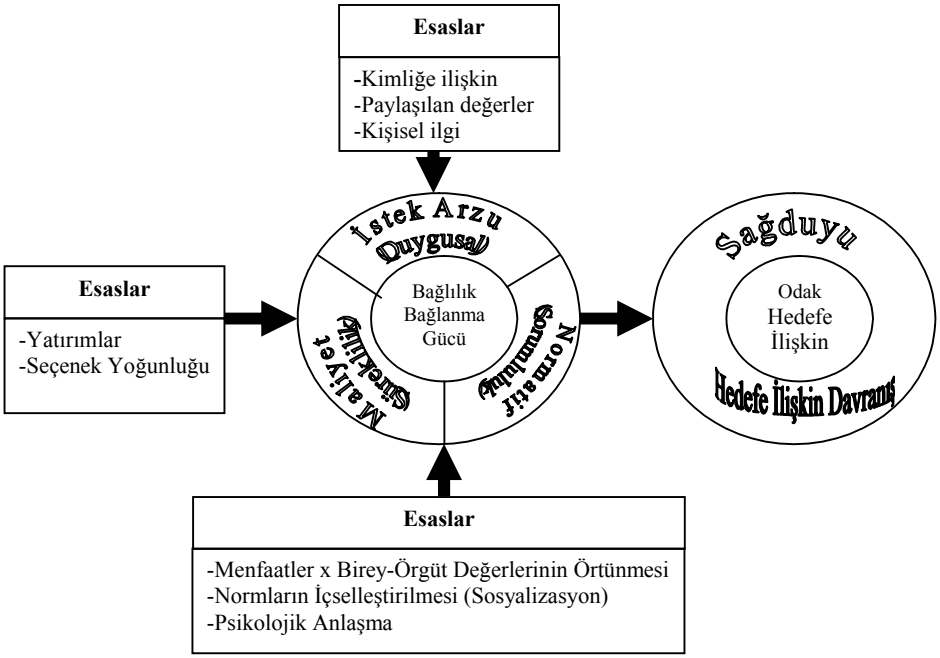
Yapılan araştırmaların çoğunda örgütsel bağlılık ilk olarak Mowday, Steers ve Porter'ın (1979) tanımladığı gibi çalışanın örgütüne hissettiği duygusal bir bağlılık olarak tanımlanmış, çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettikleri önerilmiştir. Diğer araştırmalarda ise örgütsel bağlılık çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak tanımlanmış, çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek ve çabanın boşa gideceği korkusuyla örgütüne bağlılık gösterdiği savunulmuştur (Becker, 1960). Daha sonraki yıllarda, Meyer ve Allen (1984) bu iki farklı örgütsel bağlığı kapsayan bir model önermişler, birinci tip bağlılığı "duygusal bağlılık", ikinci tip bağlılığı "devamlılık bağlılığı" olarak tanımlamışlardır. Bu modele Weiner ve Vardi (1980) tarafından önerilen "normatif ya da "ahlaki" bağlılık boyutunu da eklemek suretiyle üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir. (Meyer ve Allen, 1991 Akt: Önder ve Wasti 2003). Şekil 3'de görüldüğü üzere, Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın üç ana öğeye dayandığını ileri sürmektedirler (Allen ve Meyer, 1990; 2-5). Bunlar, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır.



Şekil 3. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

(Kaynak: Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002).

Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermeyi bir görev olarak algılaması ve örgütüne bağlılığın "doğru" olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden, diğer iki tip bağlılıktan ayrı bir boyutu temsil etmektedir. Her ne kadar başka örgütsel bağlılık tanımları ve modelleri önerildiyse de, Meyer ve Allen'in (1991) modeli en popüler model olmaya devam etmektedir. Bu modeli temel alarak yapılan meta-analitik çalışmalar duygusal bağlılığın olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiğini ve duygusal bağlılık hisseden çalışanların işyerindeki verimliliğe katkıda bulunduklarını gösterirken, devamlılık bağlılığının kıdem ve iş alternatifleri azlığı sebebiyle oluştuğunu, fakat iş yerindeki verimliliği olumlu şekilde etkilemediğini ortaya koymuştur. Normatif bağlılık en az araştırılmış bağlılık tipi olup, çalışanların kişisel sadakat normları ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılığın ne gibi özgün sonuçlar doğurduğu ise kesinleştirilememiştir (Allen ve Meyer, 1996: Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2001). Şekil 4'de de görüldüğü üzere Meyer ve Herscovitch (2001) tarafından örgütsel bağlılığın genel modeli ve bileşenleri belirlenmiştir.



Şekil 4. Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli

(Kaynak: Meyer ve Herscovitch, 2001, s:317).

2.2.1.1. Duygusal Bağlılık

Meyer ve Allen(1991) modelinin birinci boyutu olan duygusal bağlılık, çalışanların örgüte olan duygusal ilgileri, örgüte katılma ve örgütle özdeşleşme isteği, örgütün bir üyesi olmaktan mutlu oldukları ve örgütüne güçlü şekilde bağlı olmaları şeklinde tanımlanmıştır (Meyer, Allen ve Topolnytsky, 2002). Duygusal bağlılık Meyer ve Allen tarafından, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile örgütte kalma arzusu olarak ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

Bağlılık duygusal boyutuyla ele alındığında, çalışanların örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettikleri öne sürülmektedir. Duygusal bağlılık, örgütte kalma isteği ve duygusal olarak örgütüne bağlı olmayı ifade eder (Huselid ve Day, 1991). Çalışanın örgütüne duygusal bağlılığı, örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır (Cheng ve Stockdale, 2003). Duygusal bağlılık çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına

olağanüstü çaba sarf etmesini içermektedir (McGee ve Ford, 1987). "Bu durum, çalışanın örgütüne bağlılığının en iyi şeklidir. Esasında bu çalışanlar, her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgütüne adamış ve sadık çalışanlardır. Böylesi çaba gösteren çalışanlar, işe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar"(Wasti, 2000; 200-201).

Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler istedikleri için örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba göstermeye isteklidirler. Bundan dolayı, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve aşılanmak istenen bağlılık türüdür. İş deneyimleri ve bireysel özellikler bağlılık üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılık, iş çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilgili olup, daha çok işe sarılma, çalışma arkadaşlarına, mesleğe ve örgüte bağlılıkla elde edilen tatminle alakalı bulunmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990). Hartmann ise, duygusal bağlılığın ait olma ve örgüte bağlılık duygularını kullandığını belirttikten sonra, bu bağlılık türünün ücret, rol açıklığı ve geçerli yetenekler gibi kişisel özellik, örgütsel yapı ve iş deneyimleriyle ilişkilerini ortaya koymaktadır (Hartmann, 2000).

Dunharn, Grube ve Castaneda (1994) duygusal bağlılıkla ilgili olarak görevde özerklik, görevin belirli ve anlamlı olması, görevin imajı, görevin gerektirdiği nitelikler, yöneticinin tutumu, davranış ve yaklaşımları ile yönetime katılımın bulunduğunu belirtmektedir.

2.2.1.2. Devam Bağlılığı

Meyer ve Allen devam bağlılığını, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır (Meyer ve Allen, 1997). Yani çalışanların örgütüne yaptıkları yatırımlar sonucunda oluşan bir bağlılık olarak ele alınabilir. Obeng ve Ugboro'a (2003) göre devam bağlılığı, bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazançlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedeceği düşüncesi ile oluşan bağlılıktır. Devam bağlılığı, bireyin mevcut ilişkiler ağında

kalma mecburiyetinden kaynaklanmaktadır (Clugston, Howell ve Dorfman, 2000).

"Örgüte devam bağlılığı duyan çalışanlar, örgütten ayrılması halinde daha az seçenekleri olacağını düşünürler. Bu çalışanlardan bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır" (Wasti, 2000; 200-201).

Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar finansal veya diğer kayıplardan kaçınmak için örgütte kalmayı zorunluluk olarak görürler. Algılanan iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle de (koşullar gerektirdiği için) örgütün bir üyesi olmayı sürdürürler ve örgüt üyeliğini sürdürmek için gerekli asgari çalışma düzeyinde performans sergilerler ki bu örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türüdür. Bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba, edindiği para, statü gibi kazanımlar (yatırımlar) ne kadar fazla ise örgütten ayrıldığı takdirde ayrılmanın getireceği maliyetler o kadar fazla olur ki bu da çalışanın örgüte bağlılığını artırır. Ayrıca, çalışanlar kendileri için uygun iş alternatiflerinin az olduğuna inanıyorlarsa mevcut işerine ve/veya işverenlerine bağlılıkları daha yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer vd., 1993; Meyer ve Allen, 1997). Yapılan araştırma sonuçları da örgüte yapılan yatırımların ve iş alternatifleri azlığının, varsayıldığı üzere, devam bağlılığının belirleyicileri olduğunu göstermektedir (Wasti, 2000).

Devam bağlılığının öncülleri olarak da yaş, çalışma süresi, kariyer tatmini, işten ayrılma niyeti, eğitim, medeni hal, alternatif iş olanakları sayılabilir (Dunham, Grube ve Castaneda, 1994).

2.2.1.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, ahlaki değerleri, inançları içermekte olup örgütte kalmanın ahlaki bir zorunluluk olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır (Meyer, Allen ve Topolnytsky, 2002). Çalışan, sadakat, görev, yükümlülük gibi hislerinden dolayı örgütte kalmayı tercih etmektedir (Clugston vd., 2000). Normatif bağlılığı yüksek

olan çalışanlar bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün oluşmasına yol açan ideolojilere dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak gördüğü ve örgütte kalmanın ya da çalıştığı örgüte bağlılık göstermenin doğru bir davranış olduğunu hissettikleri için örgütün bir parçası olmayı sürdürürler. Diğer bir ifade ile normatif bağlılık çalışanların kişisel sadakati ile ilişkili olup onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer vd., 1993; Dunham vd., 1994). Normatif bağlılığı etkileyen öncüller olarak iş arkadaşlarının örgütsel bağlılığı, katılımcı yönetim, aile yaşamı ve sosyalleşme süreci sayılabilir (Dunham vd., 1994).

Çalışanlar, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. Böyle çalışanlar, organizasyonun kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu düşüncesindedirler (Wasti, 2000).

Çalışanların örgütte kalmaları ile ilgili yükümlülük duygularını ifade eden normatif bağlılıkta esas olan zorunluluktur. Obeng ve Ugboro (2003) ise çalışanların örgüte bağlılık duymalarında, bu davranışın doğru ve ahlaki oluğuna inanmalarının etkili olduğunu savunmaktadırlar.

"Bu üç bağlılık, örgütsel bağlılığın türleri değil, farklı öğeleridir. Çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri birbirinden farklı olabilmektedir" (Wasti, 2003:303). Örneğin bazı çalışanlar, örgütte kalma konusunda güçlü bir ihtiyaç ve zorunluluk hissederken, bunu arzu etmeyebilirler. Bazı çalışanlar ise, örgütte kalma konusunda ne zorunluluk ne de ihtiyaç hissetmemelerine rağmen, bunu arzu edebilirler (Meyer ve Allen, 1997).

Yukarıda açıklanan her üç bağlılığın ortak noktası, çalışan ile örgüt arasında örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir bağın olmasıdır. Yani, bu üç bağlılık türünde de çalışanlar örgütte kalmaya devam etmektedirler. Ancak, "duygusal

bağlılıkta örgütte kalma güdüsü isteğe, devam bağlılığında gereksinime ve normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003).

Meyer ve Allen, duygusal, devam ve normatif bağlılık ile ilgili ideal, arzu edilen veya ortalama bağlılık düzeyinin ne olması gerektiğini belirtmemişlerdir. Yapılan tüm çalışmalarda daha çok örgütsel bağlılığın, değişik unsurlar ile pozitif veya negatif ilişkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ancak en çok istenilen durum; çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olmasıdır (Brown, 2003).

Duygusal, devam ve normatif bağlılığı değerlendirmek için yapılan analizlerde, üç bağlılık unsurunun farklı ve ayırt edilebilir değişkenler olduğu, bağlılığın iş tatmini, işe bağlılık ve mesleğe bağlılıktan farklı olduğu tespit edilmiştir (Meyer vd., 2002).

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Düzeyini Etkileyen Faktörler

Alanyazına bakıldığında örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı belirleyen bu faktörleri, kişilerin geçmişteki iş yaşantıları, durumsal, örgütsel- görevsel ve kişisel faktörler olarak da sınıflandırmak mümkündür (Schwepker, 2001). Bu faktörler Mowday, Porter ve Steers tarafından dört başlık altında toplanmıştır:

1. Bireysel faktörler; kişisel faktörler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir. Kişisel faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir. İş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise, başarı arzusu, katılımcı değerler ve çıkarcı değerler olarak ifade edilmektedir (Aven, Parker ve McEnvoy, 1993).

Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve çalışma süresi gibi unsurlar bağlılığın belirleyicileridir. Bunlar dışında, algılanan iş alternatiflerinin

bulunması, ödül sistemi, çalışanlara tanınan fırsatlar, kariyer gelişim fırsatları, iş güvenliği, değerler ve hedefler de örgütsel bağlılığı etkilemektedirler (Obeng ve Ugboro, 2003).

Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, çalışan kadın sayısının artmasıyla birlikte daha fazla yapılmaya başlanmıştır. Cinsiyet faktörü çerçevesinde, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda bir fikir birliğine varılamamış ve yapılan çalışmalarda pek çok farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Buna göre, erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları işletme ikinci planda kalmakta ve örgüte erkeklere oranla daha az bağlanmaktadırlar (Aven vd., 1993).

Örgütsel bağlılığın iki boyutu ile cinsiyet arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir diğer çalışmada ise, kadınların erkeklerden daha fazla örgüte bağlandıkları, bunun yanında bu bağlılığın genelde devam bağlılığı olduğu ve cinsiyetle duygusal bağlılığın ilişkili olmadığı tespit edilmiştir (Aven vd., 1993). Ayrıca, Angle ve Perry tarafından yapılan bir araştırmada, kadınların işlerini ve çalıştıkları kurumu değiştirmekten hoşlanmamaları nedeniyle, erkeklere göre nispeten örgüte daha fazla bağlı oldukları belirlenmiştir.(Angle ve Perry, 1981).

Örgütsel bağlılıkla çalışanın yaşı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma sonucunda, yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Buna göre, çalışanların yaşı arttıkça, alternatif ya da farklı bir eğitim alma imkanları azalmaktadır. Bu durum çalışanların çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarını arttırmaktadır (Angle ve Perry, 1981). Daha genç çalışanlar, daha az iş tecrübesine ve dolayısı ile de daha az alternatif iş olanaklarına sahip olmaları nedeniyle organizasyona daha fazla bağlıdırlar (Cohen, 1993).

Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenirken, bağlılığın her bir boyutu ile olan ilişkisine ayrı ayrı bakılmalıdır. Allen ve Meyer örgütsel bağlılık

boyutları ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarında, yaş ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Ancak devam bağlılığı ile yaş arasında benzer bir ilişki gözlenememiştir (Allen ve Meyer, 1984).

Çalışanın eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikisi arasında ters bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Buna göre çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bu ilişkinin nedeni, daha yüksek düzeyde eğitim alanların, örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve daha fazla iş alternatifine sahip olmalarıdır (Celep, 2000).

Örgütte herhangi bir pozisyonda çalışılan süre ve çalışılan toplam süre ile örgütsel bağlılık arasında da bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, örgütte çalışılan süre ile örgütsel bağlılık da artmaktadır. Ancak bir pozisyonda geçirilen süre, duygusal ve normatif bağlılığı azaltmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003).

2. İş ve role ilişkin faktörler; işin içeriği, iş kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır (Lydon, Pierce ve O'Regan, 1997). Ayrıca, katılımcı yönetim, parasal ödüllendirme sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve öğrenme fırsatı da bu gruba ilave edilebilir (Gilbert ve Ivancevich, 1999).

3. İş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler; sosyalleşme sürecinin örgütsel bağlılığı etkilediği Meyer ve Allen tarafından belirlenmiştir (Meyen ve Allen, 1988). Ayrıca, personel-yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik düzeyi de bu faktör grubunda incelenmektedir (Gilbert ve Ivancevich, 1999).

4. Örgütün yapısına ilişkin faktörler; örgütün büyüklüğü, resmiyet derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi

uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkanları örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkiye sahiptir (Mathieu ve Zajac, 1990). Bu faktör grubuna, çalışanların örgütsel etik algılamaları da eklenebilir (Schwepker, 2001)

Yönetim biçimi örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgüt yönetimi örgüt kültürüne ve değerlerine önem verir yapıda ise, daha verimli ve yenilikçi ortam oluşmaktadır. Bu ortam da örgütsel bağlılığın artmasına yol açabilmektedir. Esnek ve katılımcı yönetim tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü bu tarz yönetim rol stresini azaltmaktadır. Yönetimin işgörenleri birey olarak ele alması, örgütü ise sosyal ve kültürel bir sistem olarak düşünmesi, yönetime esneklik ve uyum, örgüte ise istikrar kazandırmaktadır. İşgörene güvenen yönetim tarzı, örgütsel vatandaşlık duygusunu oluşturmaktadır ve dolayısıyla bağlılığı artırmaktadır. Bunu yanı sıra yakın kontrol ve rehberliğin ise örgütsel bağlılığı azaltmadığıda ifade edilmektedir (Balay, 2000).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Kurum çalışanını yetiştirmek için yatırım yapar, belli bir zaman harcar ve çalışanına bilgi aktarımında bulunur. Bu süreç kolay bir süreç değildir. Bu nedenle bir iş yerinde sık eleman değişimi olmaması tercih edilir. Bağlılığın tanımı gereği, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte daha fazla kalmayı isteyeceklerdir ve bu çalışanların normal şartlar altında ayrılma olasılıkları düşük olacaktır.

İş gücü devri, bir örgütte çalışanların örgüt ile olan istihdam ilişkilerinin sona ermesi ve yerlerine yeni elemanların alınmasının sıklığını ifade eder. İşgücü devrinin iki yönü vardır. Birincisi, işten gönüllü ayrılma, ikincisi, işten çıkarılma durumudur. Gönüllü ayrılma işgörenin kararı iken, işten çıkartılmada karar işverene aittir (Sahw, Delery, Jenktns ve Gupta, 1998). Çıkışları oluşturan nedenler başlıca üç grup altında incelenebilir. İşletme dışı nedenler, işletme içi nedenler ve kişisel yaşam koşullarıyla ilgili nedenler.

İşletme içi, işletme dışı ve kişisel yaşam ile ilgili nedenler süreç içinde sürekli olarak birbirlerini etkileyerek ve tamamlayarak bireyi alacağı karara doğru sürüklerler. Kurumdaki personel değişim oranının yüksek olması o örgüt açısından birtakım sorunların doğmasına neden olur. Bunları şöyle sıralayabiliriz;

- İşten ayrılanların yerine yeni eleman bulmak kolay değildir, bir süreliğine de olsa zaman kaybına neden olur.
- Yeni elemanların bulunması için verilen ilan bedeli, yapılan görüşme ve testler ya da ödenen danışmanlık ücretleri bir ekonomik kayba neden olur.
- Yeni eleman bulunsa bile onun işe yerleşimi ve uyumu kolay olmaz.
- Personel değişim oranının yüksek olması iş kazaları oranının da yüksek olmasına neden olabilir.
- Yeni elemanların eğitimi için harcanacak çaba yeni gider kaynakları demektir.
- İşletme tarafından işten çıkarma durumunda kıdem tazminatı ödenecektir.
- Personel değişim oranının yüksek olduğu firmalarda ürün kalitesinde de sorunlar yaşanabilir.
- Ayrılanların çokluğu diğer çalışan kesim üzerinde iş güvensizliği ve buna bağlı olarak moral bozulduğu yaratır.

Bütün bu sakıncalar toplu olarak değerlendirildiğinde Personel Değişim Oranı'nın yüksek olmasının işletmeler için çözümü oldukça güç sorunlar yarattığı ortaya çıkar. Bu bakımdan personel değişim oranı yüksek ise personel bölümü diğer bölüm yetkilileri ile ilişki kurarak işgörenlerin işletmeden ayrılış nedenleri üzerinde bir araştırma yapmalıdırlar. Bu nedenler arasında, işletme tarafından işten çıkarılma, tutuklu, ölüm, askerlik, sağlık gibi zorunlu durumlar söz konusu olabileceği gibi, meslek değiştirme, daha çok ücret, daha iyi iş gibi kişisel istekler ya da evlenme, emeklilik, yer değiştirme gibi toplumsal nedenler de bulunabilir. Bunlar işletmenin yapısına bağlı olarak yönetsel uygulamalardan, ücret yönetiminden veya çalışma koşullarından kaynaklanan bir sorun varsa, yöneticilerin uygulanan personel politikasını gözden geçirmeleri gerekecektir.

İnsan kaynakları yönetiminde, çalışanların işletmede devamlılığını sağlamak ve devir hızını düşürmek büyük bir öneme sahiptir. Etkin ve verimli bir şekilde işletme amaçlarını gerçekleştirme yolunda, beşeri unsurun önemini kavrayan işletme yöneticileri, bir takım personel yönetimi tedbirleri ile personeli işletmeye bağlamak istemektedirler (www.humanresourcesfocus.com).

İşten ayrılmalarla ilgili istatistikler, İnsan Kaynakları bölümü için önemli bir performans kriteri niteliğini taşımaktadır. Sirkülasyon oranının çok yüksek olması, mevcut işlerin aksamasına, eğitim harcamalarının artmasına, oluşan ekiplerin sürekli dağılmasına ve kalanların moral grafiğinin gerilemesine yol açabilmektedir (www.humanresourcesfocus.com).

"İş gücü devri, işyerlerinde, özellikle belli bir tecrübe ve ustalık gerektiren işlerde arzu edilmeyen bir durumdur. Çünkü işten ayrılan her tecrübeli personelin kuruluş için yetişme ve kalifiye haline gelmesinin masrafları ile acemilik devresindeki tecrübesizliğinden kaynaklanan verim düşüklüğünün ve yine bu dönemde yapmış olduğu hataların, bir maliyeti vardır. Ayrıca işgücü devrinin, personel servisleri için yaratmış olduğu ek yardımcı hizmetleri de birer maliyet unsuru olarak hesaba katmak lazımdır. Bu yardımcı hizmetlerin başlıcaları personel alım ilanları, seçme sınavları, testler, işe alma, yerleştirme ve ücretlendirme gibi hususlardır" (Eren, 1996; 259-260).

İnsan kaynakları planlamasının işini zorlaştıran en önemli faktörlerden biri de beklenmedik işgücü kayıpları yani çalışanların gönüllü olarak kendi isteği ile işten ayrılmaları bunları tahmin etmek oldukça güç ve zahmetlidir. İşgören devir hızı tahmini oldukça kompleks bir faaliyettir. Çünkü insanların işten ayrılmaları birbirinden çok farklı sebeplere bağlı olabilir. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanır: terfi, emeklilik, mevki indirimi, çeşitli hastalıklar, başka bir işletmeden alınan iş teklifi, geçici sözleşmelerin sona ermesi, fazla işçi sayısındaki indirimler, çalışanın kendine ait bir işyeri açmak istemesi, yakışık almayan bir davranış yüzünden veya işinin gereklerini yerine getirmemekten dolayı işten çıkarılmak,

çalışma hayatına işgörenin kendi isteğiyle son vermek istemesi vb. tüm bu sebeplerin birçoğu, iş hayatında yapılacak çeşitli düzenlemelerle çoğaltılıp, azaltılabilir. Ancak, bir işletme piyasada yüksek işgören devir hızı ile ün salmış ve devir hızı oranında edilebilir bir sabitlik yakalamışsa gelecekle ilgili bir tahmin yapılabilir. Büyük örgütlerde, diğer bölüm veya birimlerden elemanları terfi veya transfer yoluyla örgüte katmak gerekebilir ki, bu da gelecekle ilgili hesaplamalarda önemli bir rol oynar (Tyson, 1996).

Andersen (1999) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda genel olarak personel devrinin başlıca nedenlerinin ücretler, kariyer gelişimi ve çalışma koşulları olduğu bulunmuştur. Kişisel ve işe bağlı unsurlar diye iki bölüme ayrıldığında insanların kişisel iş bırakma sebepleri yaş, eğitim seviyesi beklentiler ve ailevi durumlar iken işe bağlı sebeplerin ücretlendirme, stres, iş tatmini ve örgüte bağlılık değişkenleri üzerinde odaklandığı bulunmuştur. Çalışanın örgüte bağlılığı ne kadar fazla ise işi bırakma eğiliminin o oranda düşük olduğu saptanmıştır.

"Personel devri üzerine King'in (2000) yaptığı araştırma sonucunda sirkülasyon oranlarının Kanada'da 20.5, Amerika'da 19.6 iken Avrupa'da bu oranların 17.9 ile 23.0 arasında değiştiği bulunmuştur. Klandermans'ın (1991) yaptığı bir araştırmaya göre çalışanların neden işlerini bıraktıkları sorulduğunda %34'lük bir oranla en fazla tekrarlanan yanıtın dahi iyi fırsatlar olduğu saptanmıştır. Onu hemen %32'lik bir oranla daha yüksek ücret yanıtı takip etmiştir. Diğer yanıtlar olan kariyer değişimi, işinden memnun olmama, ailevi durumlar, emeklilik %5 ve %10 arasında değişen oranlarda bulunmuştur. İster işten gönüllü ayrılmayla olsun, ister işten çıkarılmayla olsun, örgütten ayrılan bireylerin sayısının yüksek olması, örgütte bir takım sorunların yaşandığını gösteren bir belirtidir. İşten ayrılma niyetinin olması, çalışanların işle, çalışma arkadaşlarıyla ya da yöneticileriyle olan uyumsuzluktan kaynaklanabileceği gibi, daha iyi iş olanaklarına sahip olma arzularından da doğabilir" (Çakır, 2001;131).

Bireysel nedenler ile yakın ve uzak çevre faktörlerinin göz önüne alınmasıyla işgören devir hızının tahminleri yapılırken günümüzde de geçerliliğini koruyan şu gözlemlere dikkat etmek gerekir (Taylor, 1998).

- Beceri ve sorumluluklar arttıkça işgören devir hızı azalır.
- Yaş arttıkça işgören devir hızı azalır.
- Hizmet süresi arttıkça işgören devir hızı azalır.
- Genel işsizlik oranı arttıkça işgören devir hızı azalır.
- Bayanların işgören devir hızı erkeklere nazaran daha yüksektir.

İşgücü devri konusunda yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın iş tatmininden önce geldiğini göstermektedir. Bunun nedeni bağlılığın çalışanı belirli bir iş ya da göreve değil örgüte karşı olan genel duygusal bir reaksiyonu olmasındandır. Diğer yandan, örgütsel bağlılık zaman içerisinde yavaş yavaş geliştiğinden, iş yerindeki günlük olaylara göre farklılık göstermeyecektir (Cıcı, 1997).

İşten doyumsuzluk ile işi bırakma arasında yüksek bir bağıntı bulunmuştur, işten doyumsuzluk çekenlerin ilk fırsatta işten ayrılmayı düşündükleri de gözlenmiştir Yapılan araştırmalar da işten ayrılma niyetinin çalışma yaşantısının ilk 5 yılında olduğu gözlenmiştir Nedeni ise 5 yıldan sonra yeni bir işe alışmanın ve ayak uydurmanın zorluğudur. Beş yıldan sonra çalışma puanının yükselmesi ve işe alışma gibi faktörlerden dolayı işten ayrılma niyeti ilk yıllarda görülür (www.insankaynaklari.gokceada.com/proje6.htm1).

İşten ve çalışma koşullarından duyulan tatminsizlik işten ayrılma eğilimini arttırır. Yapılan çeşitli çalışmalarla, işten beklentilerin karşılanamamasının işten ayrılmada önemli bir role sahip olduğu bulgularla belirlenmiştir (Çakır, 2001). İş tatmininin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediği hatırlanırsa, iş tatminsizliği nedeni ile işten ayrılma ve örgüte bağlılık arasında sıkı bir ilişkinin varlığını söyleyebiliriz (Currivan, 1999).

Örgütsel bağlılık, bireyin amaçları ve örgüt arasındaki uyumudur. Bu uyum sayesinde çalışan, örgütün genel amaçları için çaba sarf eder ve kendini örgüt üyesi olarak tanımlar. Geçmişte yapılan pek çok çalışma, örgütsel bağlılığın işgücü devriyle, iş tatmininden daha fazla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Camp, 1992).

Son yıllarda yapılan araştırmalarda iş gücü devrinin belirleyicisi olarak örgütsel bağlılık gibi tutumlara odaklanılarak yararlı kavramsal ilaveler yapılmıştır (Sjoberg ve Sverke, 2000). Bu çalışmaların temel dayanak noktası, işe veya örgüte ait olma duygusunun çalışanları işten ayrılmaya daha az eğilimli hale getirip getiremeyeceğidir. İşten ayrılma eğiliminin örgütsel bağlılık ile negatif yönde ilişkili olduğuna dair deneysel kanıt bulunmasına rağmen bu faktörün çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini araştırmaya yönelik çalışmaların devamını sağlamak önemlidir (Brown, 1996).

2.3.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Etmenler

İşten ayrılma düşüncesinin doğmasının nedenleri başlıca üç grupta incelenebilir (Kaynak, 1989).

2.3.1.1. Genel Ekonomik Nedenler

Makro-ekonomik ve sosyal kaynaklı bu nedenler çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkiler. Aşağıda sayılan nedenlerden ötürü işgücü çıkışlarını engellemek çoğu zaman işletmeler için mümkün olmamaktadır. Çünkü söz konusu sorunların boyutları işletmeleri aşmaktadır.

- Genel ekonomik durum ve işgücü piyasasına etkisi
- Genel ekonomik durum ve refah düzeyinin yükselmesi.
- Mekanikleşme, otomasyon nedeniyle kolayca başka işlere uyum sağlama ve başka işlere geçme imkanlarının artması.

- Özellikle tarım kesiminde mevsimlik çalışma alanlarının etkisi.

2.3.1.2. İşletmeye Bağlı Nedenler

İşletmelerin üretim ve yönetim süreçlerinde oluşan nedenlerdir. Oluşmalarında yönetim kademelerinin etkisi büyük olduğundan giderilmesi de yine yöneticiler sayesinde mümkün olabilmektedir. Bu nedenleri şu şekilde sıralayabiliriz (Cohen ve Bailey, 1997);

- İşletmenin kuruluş yeri (şehrin merkezinde veya dışında olması)
- Ulaşım olanakları (servisten veya kamu taşıtlarından yararlanabilme, park yapabilme imkanları)
- İşin türü ve güçlük derecesi (pis işler, ağır işler vb.)
- Olumsuz örgütsel koşullar (işte sık yer değiştirme, çalışma kurallarında aşırı katılıklar vb)
- Ücretlendirme sisteminin bozukluğu (adil ücretlendirme yapılmaması, performans değerlendirmenin yapılmamış olması vb.)
- Kötü iş koşulları (kaza olasılığının yüksekliği, iş yerinde gereken fiziksel ve estetik niteliklerin bulunmaması, iş zamanlarının iyi ayarlanmamış olması)
- İş görenlerin, psikolojik, fizyolojik ve mesleki bilgi ve beceri açısından aşırı zorlanmaları
- Kötü personel yönetimi uygulanması (ağır ve haksız davranışlarda bulunulması, ilerleme ve gelişme olanaklarının yetersizliği vb.)
- İş yerinde sosyal hizmetlerin bulunmaması veya yetersizliği (kantin olmaması, çalışma alanlarında dinlenecek yer bulunmaması vb.)
- Üretim sürecinin iyi işlememesi (yetersiz ve yeteneksiz elemanların çalıştırılması, aşırı iş yükü, araç ve gereçlerdeki yetersizlikler vb.)

2.3.1.3. İşgörene İlişkin Nedenler

Genel ekonomik nedenler ve işletmeye bağlı nedenlerin dışında kalan çıkış nedenlerini, işgörene ilişkin nedenler olarak sıralayabiliriz (Steers ve Mowday, 1981);

- Hayat şartlarındaki değişiklikler
- Başka bir işe duyulan sempati
- Aile ilişkilerindeki değişimler (evlenme, ölüm vb.)
- Yaşla ilgili zorunluluklar (emeklilik, maluliyet vb.)
- Eğitim ve öğrenim ihtiyaçları (kendisi veya çocukları için)
- Çeşitli psikolojik ve fiziksel nedenler (sağlık durumu, iş çevresi vs.)

2.3.2. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sonuçları

Çalışanların işgücü devri hem endüstriyel hem de örgütsel psikolojide oldukça dikkat çeken bir konudur. İnsanların neden işlerinden ayrıldığını anlamaya çalışan araştırmaların bulguları oldukça ilginç sonuçlar ortaya koymaktadır (Ceylan ve Demircan, 2004).

Hardy'e (1987) göre çalışanlar, örgütün ve kendilerinin gelecekteki muhtemel başarılarına bakarlar; çalışan kendi ve şirketi için muhtemel başarıları yeterli görülür ise, işten ayrılma niyeti taşımazlar. Eğer başarı yeterli görülmez ise çalışanların verimlilikleri düşebilmekte, örgüte bağlılıkları azalabilmekte ve çalışanlar bu durumda örgüt dışında iş fırsatları araştırabilmektedirler.

İşletmelerde çalışanların işten ayrılmak istemelerinin farklı nedenleri vardır. Kinnie ve diğerleri (1998), çalışanların işten ayrılma sebebini işten çıkarılma nedeniyle yaşadıkları strese bağlamaktadırlar. İşten çıkarılma korkusuyla stresten

dolayı çalışanlar işe gelmek istememekte, kaliteyi düşürmekte, bazıları elinden geldiğince az çalışmakta ve dışarıda iş aramaktadırlar. Buna karşılık Stassen'e (1998) göre çalışanların beklentilerinin gerçekleşmemesi sonucunda iş tatminlerinin ve performanslarının düştüğü ve çalışanların işten ayrılma niyeti taşıdıkları belirtilmektedir.

2.4. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti

Son yıllarda yapılan araştırmalar da çalışanların işten ayrılma niyetlerinin belirleyicileri olarak işe katılım ve örgütsel bağlılık gibi farklı tutumlara odaklanılarak yararlı kavramsal ilaveler yapılmıştır (Ceylan ve Demircan, 2004). İşe katılım, iş hayatının bireyin genel yaşamında kapladığı yeri diğer bir ifade ile bireyin hayat anlayışında işini ne düzeyde merkez aldığını ifade etmektedir. Bu konuda yapılan çalışmaların temel dayanak noktası, işe ve örgüte ait olma duygusunun çalışanları işten ayrılmaya daha az eğilimli hale getirip getiremeyeceğidir İşten ayrılma eğiliminin işe katılım ve örgütsel bağlılık ile negatif yönde ilişkili olduğuna dair deneysel kanıt bulunmasına rağmen bu faktörlerin işe bağlılıkla ilişkilerini ortaya koymak da önemlidir (Brown, 1996).

İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık ve verimlilik arasında bir bağın bulunduğu bilinmektedir. Genel olarak örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir korelasyon bulunmaktadır (Mowday, 1982; Meyer vd., 2001). Bu nedenle bir çok araştırmacı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılığı belirlemeye ve buna bağlı olarak işyerinde daha iyi bir verimin yaratılmasına yardımcı olacak etmenleri saptamaya çalışmaktadır. Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın yüksek olduğu işyerlerinde, işgörenin ayrılma niyetinin azaldığını, iş kalitesi ve verimliliğin arttığını göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri konu alan geçmiş çalışmaların sonuçları bu iki kavram arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örneğin Blau ve Boal (1989), Mowday, Porter ve

Steers'ın (1982) örgütsel bağlılık anketinden aldıkları 9 soru ve işten ayrılma niyetini ölçmek üzere Mobley'den (1977) uyarladıkları 3 soruyu kullanarak yaptıkları araştırmada, bu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Vadenberg (1994) ve arkadaşları da; örgütsel bağlılık anketinin 9 sorusu ve ayrılma niyetini ölçen 1 soru ile benzer bir ilişki bulmuşlardır. Balfour ve Wecher (1996) da işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişki elde etmiştir (Kacmar, 1999).

Meyer ve Allen'ın (1991) örgütsel bağlılık modelinde, bağlılığın her boyutunun işgörenin ayrılma niyetini etkilediği kabul edilmiştir. Meyer, Allen ve Smith (1993), duygusal ve normatif bağlılığın örgütten ayrılma eğilimi üzerinde olumsuz etkisi olduğunu fakat devam bağlılığının tam tersine örgütten ayrılma eğilimine bir etkisi olmadığını bulmuşlardır. Chen ve diğerleri (1998), Jaros (1995) devam bağlılığı ile işi bırakma niyeti arasında negatif bir ilişki bulmuştur.

Yapılan araştırmalarda her bir bağlılık durumu belirgin ve negatif olarak ayrılma niyetiyle ilişkilidir. Ancak bu üç bileşenin her birisinin ayrılma niyetiyle korelasyonları birbirine eşit değildir. Duygusal bağlılığının ayrılma niyetini kestirmede en önemli bağlılık bileşeni olduğu ileri sürülmüştür (Jaros, 1995). Sonuç olarak işgörenin örgüte karşı duygusal bağlılığının ayrılma niyeti öngörüsü açısından en güçlü bağlılık bileşeni olduğu görülmektedir.

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde çalışma biçimi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak yurt dışında ve ülkemizde yapılan araştırmalar verilmiştir.

2.5.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Dickey ve Theodossiou ‘un 2004 yılında yaptıkları “Kimler moonlighterdır ve neden moonlight biçiminde çalışırlar” adlı çalışmasında “moonlighting” çalışma biçimini etkileyen faktörler belirlenmiştir. Bunlar finansal, ailesel, kişisel ve toplumsal faktör başlıkları altında toplanabilir. Özellikle İngiltere ve Amerika’da işçilerin ikinci bir iş sahibi olma eğiliminde oldukları ifade edilmiştir.

Paxons ve Sicherman (1994) bireylerin ikinci işte geçirdikleri süreler, hareketlilik ve iş değişikliği üzerine deneysel incelemeler yapmışlardır. İki işlilik ile iş değişikliği arasında ilişki bulmuşlardır. Çalışanlar neden, ne zaman ikinci işe başlıyor ve ayrılıyor sorularına yanıt verilmekte. Çalışma sonucunda çok işliliğin dinamik bir süreç olduğu ve çalışanların çalışma hayatında denedikleri bir deneyim olduğu belirtilmektedir. Ayrıca bireyler yeni iş ararken esnek çalışma koşullarının olmasına dikkat ediyorlar.

Averett (2001) ise çalışmasında moonlighting davranışı ve kazanılan ücrete cinsiyet faktörünün etkisini araştırmıştır. Sonuç olarak ikinci iş seçiminde cinsiyet faktörünün etkili olmadığı yönünde sonuçlara ulaşmıştır. Ayrıca eğitim seviyesi arttıkça ikinci işlere yönelimin arttığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Lundberg (1995) ise çalışmasında moonlighting çalışma biçimini bireyin daha iyi koşullar ve yaşam standartları istemesiyle ilişkilendirmiştir. Moonlighting sebebi olarak bireyin ikinci kurumda kazandığı ücreti ve o kuruma duyulan duygusal bağlandığı belirtmiştir. Özellikle İsveç’te tarım sektöründe ikinci işlerin arttığını belirtmiştir.

Böheim ve Taylor(2003) İngiltere’de 1990’lı yıllarda ikinci iş dinamiklerini incelemişlerdir. Sonuç olarak zaman sınırlandırması konusunda bulgular elde etmişlerdir. Birey birinci işinde geçirdiği zaman sınırlandırması nedeniyle ikinci

işinde daha az zaman geçirdiğini belirtmiştir. Ayrıca bireyin ikinci iş yaparak manevi kazancının da arttığı bulgular arasında yer almaktadır.

Cohen (1994) yaptığı araştırmasında 1977 yılında moonlighter kavramının ortaya çıktığını ve 40 işçiden 1'inin moonlighter olduğunu ve 1993 yılında bu sayının 20 işçide 1'e düştüğünü belirtmiştir. 1970'li yıllarda ikinci iş daha çok erkekler arasında yaygın iken 1993 yılında bu durum değişiklik göstermiştir. Kanada'da bayan moonlighter sayısı %37,2 artarken erkeklerde artış %93 olmuştur. Ayrıca 1993 yılında 15-24 yaş aralığında bulunan genç işçilerin ikinci iş sahibi olmayı ve kısmi zamanlı çalışmayı tercih ettikleri belirtilmektedir. Cinsiyet ve yaş gruplarına bakıldığında genç grupta kadın çalışanların ileriki yaş gruplarında ise erkek çalışanların daha çok ikinci işe yöneldikleri gözlenmiştir. Ayrıca sağlık, sosyal hizmet sektörü ve eğitim sektöründe moonlighting çalışma biçiminin yaygın olduğu sonucuna varılmıştır.

Zickar, Gibby ve Jenny (2002) ise çalışmalarında birden fazla işi olanların iş tutumları diğer bir deyişle iş tatminleri, iş stresi ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili bulgular elde etmişlerdir. Çok işlilik beraberinde yüksek tatmin, yüksek stres ve ikinci çalışılan işle kıyaslandığında birinci işe yüksek örgütsel bağlılık getirmektedir bulgusu elde edilmiştir.

Nadrei (2002) çalışmasında moonlighting oranının artışını yaş, deyim, üniversite eğitim seviyesi, medeni durum, yaşanılan bölge ve aile genişliği değişkenleriyle ilişkilendirmiştir.

Baba ve Jamal (1992) ise çalışmalarında moonlighter olanlarla olmayanlar arasındaki farklılıkları araştırmışlardır. Sonuç olarak iki grup arasında çok az fark tespit edebilmişlerdir. Ayrıca moonlighter tanımı ve bu konuda yapılan çalışmaların yetersiz oluşuna değinilmektedir. Konuyla ilgili sistematik bilgi toplamanın zor olduğunu nedenin ise yeterli sayıda moonlighter'a ulaşılamaması olduğunu belirtmişlerdir.

2.5.2. Türkiye'de Yapılan Araştırmalar

Celep (1996), eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin, çalıştıkları okulla, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları, kendisini okula adayan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiğini, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını; öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça bir ilişkinin olduğu bulguları elde edilmiştir. Araştırma örgütsel bağlılık boyutları bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında meydana geldiğini ortaya koymuştur.

Boylu, Pelit ve Güçer'in (2007) akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili araştırmalarında Gazi Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalıştıkları birimlere ve üniversite geneline olan örgütsel bağlıklarını ortaya koymak için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak 366 akademisyene anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin bazı kişisel özellikleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 0,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Uyguç ve Çımrın (2004) Dokuz Eylül Üniversitesi Merkez laboratuarında çalışanların örgüte bağlılıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin nedenlerini araştırmışlardır. Örgüte bağlılık üç boyut ve (18) ifadeden oluşan "örgütsel bağlılık ölçeği" ile ölçülmüştür (Meyer v.d., 1993). Sonuç olarak iş doyumunun duygusal bağlılığın belirleyicisi olduğu, işe bağlılık ve iş doyumunun normatif bağlılığı etkilediği ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinin örgütsel bağlılığın üç boyutundan da etkilendiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Sabuncuoğlu (2007) Türkiye'nin 500 büyük isletmesinde çalışan 637 kişi üzerinde yaptığı araştırmasında eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu doğrultuda, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkilerini incelemek için bir model kurulmuş ve modeli test etmek için yol (path) analizinden yararlanılmıştır. Sonuçları, "amir ve çalışma arkadaşlarının desteği" dışındaki tüm eğitim değişkenlerinin, isten ayrılma niyetini örgütsel bağlılık aracılığı ile etkilediğini; doğrudan etkilerinin ise, dolaylı etkilerinden daha düşük olduğunu göstermiştir.

Özden (1997) ise araştırmasında yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bütünleşmelerindeki farklılaşmanın % 40 kadar yönetici davranışlarından duyulan memnuniyet ile % 20 oranında da öğretmenlerin okul yönetimine katılımları ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evreni, örneklemi, veri toplama araçları ve bu araçların geçerlilik ve güvenilirlik hesaplarının yapılması, aracın uygulanması ve elde edilen verilerin istatistiksel çözümlemelerinde kullanılan teknikler ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, Türkiye'nin farklı bölgelerinde bulunan yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin çalışma biçimleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerine dair akademisyen algılarını saptamaya yönelik konu ile ilgili alanyazına dayanan ve anketlerle desteklenen karşılaştırmalı tarama(survey) tipi bir araştırmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmada Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personeli temsil edecek şekilde olasılıklı örneklem türlerinden orantısal tabakalı örneklem alma yöntemi kullanılarak belirlenmiş profesör, doçent, yardımcı doçent ve araştırma görevlisi ünvanına sahip 453 sayıda akademik personel yer almıştır.

Olasılıklı örnekleme, evreni oluşturan birimlerin hepsine eşit seçilebilme şansının verildiği örnekleme türüdür. Olasılıklı örneklem teknikleri sonuçlarının istatistiksel işlemlere uygun olması yanında örneklemin seçilme sürecini de olasılık kurallarına ve bu nedenle istatistiksel tekniklere dayandırır (Henry, 1990: 25). Bu araştırmada çalışma evreni 7 coğrafi bölge ve ek iş yapma imkanlarına

göre Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz, İç Anadolu, Güney Doğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgeleri olarak tabakalara ayrılmış ve her tabakadan mevcut üniversiteler içinden Marmara bölgesinden 4 diğer bölgelerden 1'er tane üniversite tesadüfi olarak seçilmiştir. Bu seçimlerin sonucunda araştırma ölçeği 10 devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlere uygulanmıştır. Üniversitelerden A= 42, B= 53, C= 45, D= 60, E= 41, F= 50, G= 56, H= 46, I= 40 ve J= 57 olmak üzere toplam 490 anket formu elektronik posta yoluyla toplanmıştır. Akademisyenlere elektronik posta yoluyla gönderilen yaklaşık 1800 anket formundan 490 anket formu geri toplanmıştır. Bunlardan 37 tanesi eksik doldurma ve buna benzer nedenlerden dolayı geçersiz sayılmıştır. Bu nedenle araştırma için gerekli olan verilerin çözümlenmesinde 453 anket formu değerlendirilmeye alınmış olup bu oran evrenin % 27.2'sini oluşturmaktadır. Yapılan benzer araştırmalarla kıyaslandığında anket dönüş oranının yeterli olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %32,5'ini kadınlar %67,5'ini erkekler oluşturmaktadır. Yaş gruplarına göre çoğunluğu (%26) 35-39 yaş grubu oluşturmaktadır. Katılımcıların %33,3'ünü yardımcı doçent, %29,4'ünü profesör, %27,6'sını doçent ve %9,7'sini araştırma görevlisi ünvanına sahip akademisyenler oluşturmaktadır. Katılımcıların %11'inin çalıştıkları üniversitelere zorunlu hizmeti varken %89'unun zorunlu hizmet yükümlülüğü bulunmamakla birlikte % 83,4'ü evli iken %16,6'sı bekardır.

Türkiye geneline bakıldığında akademisyenlerin %38.3 kadın, %61.7 erkek olup kadın akademisyenlerin %29.8'i bekar iken erkeklerin % 3'ü bekardır (http://www.yok.gov.tr/duyuru/yok_strateji_kitabi.pdf). Bu bilgiler doğrultusunda seçilen örneklem evreni temsil edecek niteliktedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kişisel özellikler cevaplayanların kişisel özelliklerine uygun seçeneği işaretleyebilecekleri şekilde düzenlenmiştir.

Örgütsel bağlılık, Wasti'nin (2002) geçerlilik ve güvenirlik analizini yapmış olduğu Meyer ve Allen'in (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan "Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyacağım ", "Şu an bu kurumu bırakırsam suçluluk duyarım ", "Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu" gibi ifadelerin yer aldığı 18 madde ile ölçülmüştür. Wasti Meyer ve Allen'ın üç boyutlu bağlılık ölçeğinin eğitim sektöründeki Türk çalışanlara uygunluğunu analiz etmeye yönelik çalışmasında örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal,normatif,devam) alfa değerlerini sırasıyla 0,79; 0.58; 0.75 olarak tespit etmiştir. Bu çalışmada daha kapsamlı olması nedeniyle Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık ölçeğinin kullanılması tercih edilmiştir.

Akademisyenlerin işten ayrılma niyetini ölçen 3 madde, devlet hastanelerinde eğitim ve örgütsel bağlılık ilişkisini konu alan Kenneth Russel Bartlett'in (1999) doktora tezinden alınmıştır. Ayrıca araştırmanın ilk aşamasında yapılan görüşme verilerine ve alanyazın araştırmasına dayalı olarak çalışma biçimine ilişkin hazırlanan (12) soru kullanılmıştır.

Özetle, araştırmada üç bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölüm; cinsiyet, yaş, mezun olunan okul, kıdem gibi 13 sorudan oluşan kişisel bilgileri içermektedir. İkinci bölüm örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti anketinden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise asıl işlerinin yanı sıra ek iş yapan (moonlighting) akademisyenler için hazırlanan sorular yer almaktadır. Ölçek kişisel bilgiler 13, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti 26 ve "moonlighting" çalışma 12 soru olmak üzere toplam 51 sorudan oluşmaktadır.

Katılımcılardan yedi dereceli Likert tipte skalada 1'den 7'e kadar (1= kesinlikle katılmıyorum, 2=Çok az katılıyorum, 3=Az katılıyorum, 4= Orta katılıyorum, 5= Çok katılıyorum, 6=Pek çok katılıyorum, 7= tamamen katılıyorum) olan seçeneklerden durumlarına en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçekleri için tüm maddelerin Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeklere ait güvenilirlik değerleri aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo.3.1. Duygusal, Devam, Normatif Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinin Güvenilirlik Değerleri

Bağımlı değişkenler	Ortalama	alfa	ss
Duygusal bağlılık	2,66	,81	1,40
Devam bağlılığı	3,82	,68	1,36
Normatif bağlılık	3,71	,76	1,30
İşten ayrılma niyeti	2,11	,73	1,45

Faktör analizi öncesi araştırmanın örnekleminin faktör analizi için yeterliliğini hesaplamak için Kaiser-Meyer Olkin testi yapılmış ve sonuç 0.6 dan büyük bulunmuştur (0,761). Yapılan faktör analizleri sonucunda örgütsel bağlılık bileşenlerinin ve işten ayrılma niyetinin ayrı birer faktör olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan faktör yükleri aşağıdaki gibidir. Bu faktörlerde tüm ifadelere ilişkin faktör yüklerinin 0.4'den büyük olduğu görülmektedir.

Tablo.3.2. Örgütsel Bağlılık Bileşenlerine ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Faktör Yükleri

Bağlılık bileşeni	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	İşten ayrılma niyeti
1- Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyacağım	,791			
2- Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum	,422			
3- Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	,800			
4- Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.	,850			
5- Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam taşıyor.	,849			
6- Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.	,595			
7- Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.		,586		
8- Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.		,651		
9- Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.		,699		
10- Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.		,771		
11- Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.		,625		
12- Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir işyerine geçmeyi düşünebilirdim.		,746		
13- Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum. Bunu kullandık…2- Şu anki işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum			,601	
14- Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.			,746	
15- Şu an bu kurumu bırakırsam suçluluk duyarım.			,740	
16- Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.			,647	
17- Bu kurumu şu an için bırakamam, çünkü kendimi buradakilere mecbur hissediyorum.			,519	
18- Bu kuruma çok şey borçluyum.			,462	
İşten ayrılma niyeti				,764
19-İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.				
20-Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım.				,825
21-Gelecek yıl bu kurumdan ayrılacağım.				,840

3.4. Verilerin Toplanması

Ölçeğin uygulanması elektronik posta yoluyla gerçekleştirilmiştir. Bunun nedeni öncelikli olarak üniversitelere coğrafi açıdan ulaşım güçlüğünün bulunmasıdır. Ayrıca pilot çalışmaya katılan akademisyenler iş yüklerinin fazla olduğunu belirterek araştırmanın daha pratik olacağını düşündükleri mail yoluyla yapılmasını önermişlerdir. Ölçek devlet üniversitelerinde çalışan akademik personele uygulanmıştır. Katılımın gönüllü olduğu ve bilgilerin kesinlikle gizli tutulacağı belirtilmiştir. İnternet aracılığıyla üniversitelerin web sayfalarından elde edilen mail adreslerine ulaşılabilen ve elektronik posta yoluyla gönderilen 1800 anketten 490 anket geri toplanmıştır.

3.5.Verilerin Analizi

Verilerin işlenmesinde ve çözümünde "SPSS (Statistical Package For Social Sciences) for Windows, istatistiksel paket programından yararlanılmıştır. Sıklık tabloları, yüzde değerleri, ortalamalar, standart sapmalar; cevaplar için Anova analizi yapılmıştır. Dolayısıyla sonuçlar akademisyenlerin çalışma biçimlerinin onların örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi hakkında betimleyici bir genel görünümü vermekte ve istatistiksel açıdan değerlendirilmektedir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmada yer alan problem ve alt problemlerin çözümü için toplanan veriler ve yapılan istatistiksel çözümlemeler sonunda elde edilen bulgulara ilişkin tablolar ve yorumlar yer almaktadır. Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde, anketi cevaplayan öğretim elemanlarının kişisel bilgileri ve bulguların yorumlanması ele alınmaktadır.

4.1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerle İlgili Kişisel Bilgiler

Araştırmanın bu bölümünde anketi cevaplayan öğretim elemanlarının yaş grubu, cinsiyet, eğitim durumu, ünvanı, kurumdaki çalışma süresi, ve medeni durumu gibi kişisel bilgileri incelenmektedir.

Tablo 4.1'de ankete cevap veren akademisyenlerin kişisel bilgilerine ilişkin yüzde-frekans dağılımları yer almaktadır. Buna göre ankete katılan akademisyenlerin %32,5'ini kadınlar oluştururken %67,5'ini erkekler oluşturmaktadır. Türkiye geneline bakıldığında akademisyenlerin %38.3 kadın, %61.7 erkek olup kadın akademisyenlerin %29.8'i bekar iken erkeklerin % 3'ü bekardır (http://www.yok.gov.tr/duyuru/yok_strateji_kitabi.pdf). Ankete katılan akademisyenlerin çoğunluğunu (%33,3) yardımcı doçent ünvanına sahip akademisyenler oluştururken bu grubu %29,4 ile profesör, %27,6 ile doçent ve %9,7 ile araştırma görevlisi ünvanına sahip akademisyenler takipetmektedir. Akademisyenlerin çoğunluğu (%26) 35-39 yaş grubunda yer almaktadır. Bunu takip eden grup ise(%23,4) 40-44 yaş grubudur. Akademisyenlerin görev yaptığı üniversite bazında dağılımlarına bakıldığında büyük çoğunluğun mühendislik fakültesinde (31,8) olduğu bunu takip eden grubun ise fen-edebiyat fakültesinde (23,2) olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin %11'inin çalıştıkları üniversitelere zorunlu hizmeti varken %89'unun zorunlu hizmet yükümlülüğü

bulunmamaktadır. Ankete cevap veren akademisyenlerin % 83,4'ü evli iken %16,6'sı bekardır. Sahip olunan çocuk sayısı bakımından hiç çocuğu olmayan, bir ve iki çocuğu olanların oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin %17,2'si ek iş yaparken (moonlighting çalışma) %82,8'i tek kurumda çalışmaktadırlar. Ek iş yapan (Moonlighting çalışan) akademisyenlerin %10,8'i birinci işleriyle aynı nitelikte %3,5'i ise farklı nitelikte iş yapmaktadırlar.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerle İlgili Tanıtıcı Bilgilere İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Kişisel Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	147	32,5
	Erkek	306	67,5
Unvan	Araştırma görevlisi	44	9,7
	Yardımcı doçent	151	33,3
	Doçent	125	27,6
	Profesör	133	29,4
Cinsiyet	Bayan	147	32,5
	Bay	306	67,5
Yaş	25-29	18	4,0
	30-34	54	11,9
	35-39	118	26,0
	40-44	106	23,4
	45-49	67	14,8
	50 ve üzeri	90	19,9
Görev Yapılan Fakülte	Eğitim	47	10,4
	Mühendislik	141	31,8
	Fen Edebiyat	105	23,2
	Tıp	48	10,6
	Mimarlık	48	10,6
	Teknik Okullar	30	6,0
	Yabancı Diller	34	7,5
Mesleki Kıdem	1-3 yıl	17	3,8
	4-6 yıl	19	4,2
	7-9 yıl	41	9,1
	10-12 yıl	61	13,5
	13-15 yıl	68	15,0
	16-18 yıl	56	12,4
	19-21 yıl	66	14,6
	22-25 yıl	52	11,5
	26 yıl ve üzeri	73	16,1
Kurumda Çalışma Süresi	1-3 yıl	77	17,0
	4-6 yıl	72	15,9
	7-9 yıl	76	16,8
	10-12 yıl	68	15,0
	13-15 yıl	58	12,8
	16-18 yıl	31	6,8
	19-21 yıl	26	5,7
	22-25 yıl	29	6,4
	26 yıl ve üzeri	16	3,5

Tablo 4.1-Devam Araştırmaya Katılan Akademisyenlerle İlgili Tanıtıcı Bilgilere İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Zorunlu Hizmet Durumu	Zorunlu hizmeti var	50	11,0
	Zorunlu hizmeti yok	403	89,0
Doktora Eğitiminin Yapıldığı Yer	Türkiye	390	86,1
	Avrupa	30	6,6
	Amerika	27	6,0
	Diğer	6	1,3
Medeni Durum	Evli	378	83,4
	Bekar	75	16,6
Çocuk Sayısı	Çocuğu olmayan	119	26,3
	1	127	28,0
	2	147	32,5
	3	51	11,3
	4	9	2,0
Ek İş Yapma Durumu	Ek İş Yapanlar	78	17,2
	Ek İş Yapmayanlar	375	82,8
Ek İşin Birinci İş ile Aynı Özellikte Olma Durumu	Aynı özellikte	49	10,8
	Aynı özellikte değil	16	3,5
	Kısmen aynı özellikte	13	2,6

4.2. Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde istatistiksel analiz sonucunda elde edilen bulgular; Yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin çalışma biçiminin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi var mıdır? problem cümlesiyle sorgulanmak istenen ilişkilere açıklık getirmektedir.

Tablo 4.2. Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinin İstatistikleri

Bağımlı Değişkenler	İfade Sayısı	N	Ortalama	s.s.	Varyans	Alfa
Duygusal Bağlılık	6	453	2,66	1,40	0,61575729	.81
Normatif Bağlılık	6	453	3,82	1,36	1,32234464	.76
Devam Bağlılığı	6	453	3,71	1,30	1,70251421	.68
İşten Ayrılma Niyeti	3	453	2,11	1,45	2,11340327	.73

Tablo 4.2'de akademisyenlerin örgütsel bağlılık boyutlarına ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin genel ortalamalara bakıldığında duygusal bağlılık hariç literatürle desteklenir niteliktedir. Literatürde belirtilen durum boyutların önem derecesine ilişkin en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olması hususudur (Brown, 2003).

4.2.1. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.3'te akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri cinsiyetlerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.3. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	Bayan	147	2,72	1,50	0,326	0,568
	Bay	306	2,64	1,35		
Normatif Bağlılık	Bayan	147	3,87	1,35	0,372	0,542
	Bay	306	3,79	1,36		
Devam Bağlılığı	Bayan	147	3,80	1,27	1,237	0,267
	Bay	306	3,66	1,32		
İşten Ayrılma Niyeti	Bayan	147	2,22	1,55	1,340	0,248
	Bay	306	2,05	1,40		

Tablo 4.4'te akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin ünvanlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ünvanlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.4. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Ünvana Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Ünvan	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	Araştırma görevlisi	44	2,59	1,14	,056	0,983
	Yardımcı doçent	151	2,68	1,41		
	Doçent	125	2,67	1,45		
	Profesör	133	2,66	1,43		
Normatif Bağlılık	Araştırma görevlisi	44	3,81	1,24	1,187	0,314
	Yardımcı doçent	151	3,65	1,27		
	Doçent	125	3,91	1,44		
	Profesör	133	3,92	1,40		
Devam Bağlılığı	Araştırma görevlisi	44	3,72	1,30	1,172	0,320
	Yardımcı doçent	151	3,60	1,31		
	Doçent	125	3,88	1,32		
	Profesör	133	3,66	1,29		
İşten Ayrılma Niyeti	Araştırma görevlisi	44	2,27	1,45	0,698	0,159
	Yardımcı doçent	151	2,02	1,37		
	Doçent	125	2,04	1,48		
	Profesör	133	2,21	1,51		

Tablo 4.5'te akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin yaşlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri yaşlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde sadece devam bağlılığı boyutunda bir farklılık göstermektedir. Tablo 4.5'teki aritmetik ortalamalardan da anlaşılacağı üzere 40-44 yaş grubunda bulunan akademisyenlerin (4,01) devam bağlılığı düzeyleri diğer gruplara göre en yüksek seviyededir. En düşük devam bağlılığı ise 35-39 (3,44) yaş grubunda görülmektedir.

Tablo 4.5. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Yaş	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	25-29	18	2,38	0,91	0,285	0,921
	30-34	54	2,57	1,46		
	35-39	118	2,66	1,26		
	40-44	106	2,66	1,51		
	45-50	67	2,77	1,50		
	50 ve üzeri	90	2,71	1,43		
Normatif Bağlılık	25-29	18	3,83	1,15	1,072	0,375
	30-34	54	3,72	1,27		
	35-39	118	3,69	1,33		
	40-44	106	3,89	1,37		
	45-50	67	3,67	1,37		
	50 ve üzeri	90	4,06	1,45		
Devam Bağlılığı	25-29	18	3,72	1,27	3,045	0,010
	30-34	54	4,00	1,22		
	35-39	118	3,44	1,34		
	40-44	106	4,01	1,29		
	45-50	67	3,68	1,25		
	50 ve üzeri	90	3,53	1,29		
İşten Ayrılma Niyeti	25-29	18	2,16	1,29	0,836	0,525
	30-34	54	2,05	1,37		
	35-39	118	1,98	1,33		
	40-44	106	2,02	1,50		
	45-50	67	2,14	1,60		
	50 ve üzeri	90	2,35	1,50		

Tablo 4.6'da akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin akademisyenin çalıştığı fakülteye göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri fakülte değişkenine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde sadece normatif (0,05) ve devam (0,03) bağlılığı boyutunda bir farklılık göstermektedir. Aşağıdaki tablodaki aritmetik ortalamalardan da anlaşılacağı üzere ilk sırada eğitim fakültesi çalışanlarının (4,12) daha sonra fen edebiyat fakültesi çalışanlarının (4,00) normatif bağlılık düzeyleri diğer gruplara göre en yüksek seviyededir. En düşük normatif bağlılık ise tıp fakültesinde çalışan akademisyenlere aittir. Ayrıca fen edebiyat fakültesi çalışanlarının (4,01) devam bağlılığı düzeyleri diğer gruplara göre en yüksek seviyededir. En düşük devam bağlılığı ise yabancı diller bölümünde çalışan akademisyenlere aittir.

Tablo 4.6. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenin Çalıştığı Fakülteye Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Fakülteler	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	Eğitim	47	2,29	1,31	2,005	0,064
	Mühendislik	141	2,75	1,35		
	Fen Edebiyat	105	2,48	1,35		
	Tıp	48	2,81	1,65		
	Mimarlık	48	2,58	1,14		
	Teknik Okullar	30	3,29	1,35		
	Yabancı Diller	34	2,79	1,70		
Normatif Bağlılık	Eğitim	47	4,12	1,66	2,177	**0,050**
	Mühendislik	141	3,84	1,34		
	Fen Edebiyat	105	4,00	1,33		
	Tıp	48	3,29	0,96		
	Mimarlık	48	3,79	1,41		
	Teknik Okullar	30	3,77	1,21		
	Yabancı Diller	34		1,43		
Devam Bağlılığı	Eğitim	47	3,74	1,25	2,243	**0,038**
	Mühendislik	141	3,72	1,27		
	Fen Edebiyat	105	4,01	1,42		
	Tıp	48	3,58	1,04		
	Mimarlık	48	3,41	1,44		
	Teknik Okullar	30	3,70	1,29		
	Yabancı Diller	34	3,23	1,15		
İşten Ayrılma Niyeti-	Eğitim	47	1,85	1,28	1,140	0,338
	Mühendislik	141	2,14	1,41		
	Fen Edebiyat	105	1,91	1,48		
	Tıp	48	2,22	1,56		
	Mimarlık	48	2,16	1,27		
	Teknik Okullar	30	2,48	1,34		
	Yabancı Diller	34	2,38	1,84		

Tablo 4.7'de akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri mesleki kıdemlerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.7. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Mesleki Kıdem	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	1-3 yıl	17	2,47	1,06	0,718	0,675
	4-6 yıl	19	2,47	1,21		
	7-9 yıl	41	2,78	1,35		
	10-12 yıl	61	2,52	1,59		
	13-15 yıl	68	2,83	1,19		
	16-18 yıl	56	2,78	1,42		
	19-21 yıl	66	2,40	1,36		
	22-25 yıl	52	2,80	1,63		
	26 yıl ve üzeri	73	2,69	1,42		
Normatif Bağlılık	1-3 yıl	17	4,05	3,52	1,395	0,196
	4-6 yıl	19	3,89	1,37		
	7-9 yıl	41	3,48	1,14		
	10-12 yıl	61	3,88	1,41		
	13-15 yıl	68	3,55	1,15		
	16-18 yıl	56	3,76	1,51		
	19-21 yıl	66	4,03	1,36		
	22-25 yıl	52	3,65	1,39		
	26 yıl ve üzeri	73	4,09	1,46		
Devam Bağlılığı	1-3 yıl	17	3,52	1,12	1,059	0,391
	4-6 yıl	19	3,89	1,44		
	7-9 yıl	41	3,75	1,37		
	10-12 yıl	61	3,72	1,21		
	13-15 yıl	68	3,52	1,35		
	16-18 yıl	56	3,87	1,42		
	19-21 yıl	66	3,95	1,16		
	22-25 yıl	52	3,38	1,40		
	26 yıl ve üzeri	73	3,72	1,26		
İşten Ayrılma Niyeti	1-3 yıl	17	1,88	1,11	1,008	0,429
	4-6 yıl	19	2,47	1,57		
	7-9 yıl	41	2,12	1,30		
	10-12 yıl	61	2,04	1,61		
	13-15 yıl	68	2,00	1,22		
	16-18 yıl	56	2,10	1,53		
	19-21 yıl	66	1,80	1,19		
	22-25 yıl	52	2,32	1,87		
	26 yıl ve üzeri	73	3,72	1,43		

Tablo 4.8'de akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin akademisyenin kurum deneyimine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri kurum deneyimine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde sadece devam (0,007) bağlılığı boyutunda bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4.8. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenlerin Kurum Deneyimine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Kurumda Çalışma Süresi	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	1-3 yıl	77	2,79	1,54	1,081	0,375
	4-6 yıl	72	2,33	1,13		
	7-9 yıl	76	2,80	1,47		
	10-12 yıl	68	2,54	1,37		
	13-15 yıl	58	2;89	1,30		
	16-18 yıl	31	2,61	1,54		
	19-21 yıl	26	2,53	1,24		
	22-25 yıl	29	2,62	1,61		
	26 yıl ve üzeri	16	3,00	1,46		
Normatif Bağlılık	1-3 yıl	77	3,62	1,28	0,913	0,505
	4-6 yıl	72	3,80	1,26		
	7-9 yıl	76	3,65	1,22		
	10-12 yıl	68	4,07	1,57		
	13-15 yıl	58	3,70	1,22		
	16-18 yıl	31	4,03	1,47		
	19-21 yıl	26	4,03	1,21		
	22-25 yıl	29	3,96	1,65		
	26 yıl ve üzeri	16	3,93	1,65		
Devam Bağlılığı	1-3 yıl	77	3,20	1,30	2,693	**0,007**
	4-6 yıl	72	3,62	1,31		
	7-9 yıl	76	3,65	1,31		
	10-12 yıl	68	3,89	1,27		
	13-15 yıl	58	3,77	1,04		
	16-18 yıl	31	4,00	1,54		
	19-21 yıl	26	4,11	1,17		
	22-25 yıl	29	3,82	1,48		
	26 yıl ve üzeri	16	4,32	1,13		
İşten Ayrılma Niyeti	1-3 yıl	77	2,24	1,71	0,470	0,877
	4-6 yıl	72	1,97	1,16		
	7-9 yıl	76	2,15	1,40		
	10-12 yıl	68	2,11	1,62		
	13-15 yıl	58	2,15	1,25		
	16-18 yıl	31	1,83	1,36		
	19-21 yıl	26	1,92	1,12		
	22-25 yıl	29	2,13	1,78		
	26 yıl ve üzeri	16	2,43	1,59		

Yukarıdaki tablodaki aritmetik ortalamalardan da anlaşılacağı üzere ilk sırada 26 yıl ve üzerinde kurum deneyimi olan çalışanlar (4,31) en yüksek devam bağlılığına sahiptirler. En düşük devam bağlılığı ise 1-3 yıl kurum deneyimi olan akademisyenlere aittir.

Tablo 4.9'da akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin akademisyenin zorunlu hizmetine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri zorunlu hizmete göre 0,05 anlamlılık düzeyinde sadece devam (0,010) bağlılığı boyutunda bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4.9. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenin Zorunlu Hizmetine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Zorunlu Hizmet Durumu	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	Var	50	2,68	1,31	0,005	0,943
	Yok	403	2,66	1,41		
Normatif Bağlılık	Var	50	3,54	1,31	2,403	0,122
	Yok	403	3,85	1,36		
Devam Bağlılığı	Var	50	3,26	1,41	6,746	0,010
	Yok	403	3,76	1,28		
İşten Ayrılma Niyeti	Var	50	2,04	1,44	0,131	0,717
	Yok	403	2,11	1,45		

Yukarıdaki tablodaki aritmetik ortalamalardan da anlaşılacağı üzere zorunlu hizmeti olan akademisyenlerin (3,76) devam bağlılıkları zorunlu hizmeti olmayanlardan daha yüksektir.

Tablo 4.10'da akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin akademisyenlerin doktora yaptıkları yere göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri doktora yaptıkları yere göre 0,05 anlamlılık düzeyinde sadece devamlılık bağlılığı (0,023) boyutunda bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4.10. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenlerin Doktora Yaptıkları Yere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Doktora Eğitiminin Yapıldığı Yer	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	Türkiye	390	2,64	1,37	1,857	0,136
	Avrupa	30	2,46	1,59		
	Amerika	27	3,25	1,55		
	Diğer	6	2,66	1,36		
Normatif Bağlılık	Türkiye	390	3,85	1,36	0,701	0,552
	Avrupa	30	3,73	1,33		
	Amerika	27	3,48	1,39		
	Diğer	6	3,66	1,36		
Devam Bağlılığı	Türkiye	390	3,78	1,31	3,203	0,023
	Avrupa	30	3,13	1,25		
	Amerika	27	3,33	1,14		
	Diğer	6	3,50	1,22		
İşten Ayrılma Niyeti	Türkiye	390	2,07	1,41	2,363	0,071
	Avrupa	30	1,93	1,57		
	Amerika	27	2,81	1,68		
	Diğer	6	2,16	1,60		

Yukarıdaki tablodaki aritmetik ortalamalardan da anlaşılacağı üzere doktora eğitimini Türkiye'de yapan akademisyenlerin (3,78) devam bağlılıkları diğerlerine oranla daha yüksektir.

Tablo 4.11'de akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin akademisyenlerin medeni durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri medeni duruma göre 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.11. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	Evli	378	2,67	1,44	0,129	0,719
	Bekar	75	2,61	1,161		
Normatif Bağlılık	Evli	378	3,82	1,37	0,058	0,810
	Bekar	75	3,78	1,27		
Devam Bağlılığı	Evli	378	3,72	1,29	0,173	0,678
	Bekar	75	3,65	1,39		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	378	2,09	1,48	0,341	0,560
	Bekar	75	2,20	1,30		

Tablo 4.12'de akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayısına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri çocuk sayısına göre devam bağlılığında (0,000) daha yüksek olmak üzere, normatif bağlılıkta (0,023) 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık göstermektedir. Çocuk sayısının artması çok işli olma olasılığını arttırmaktadır. Bunun nedeni çocukların finansal destek istemesindendir (Conway ve Kimmel,1992).

Tablo 4.12. Akademisyenlerin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetleri Düzeylerinin Akademisyenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Çocuk Sayısı	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	0	119	2,49	1,26	1,601	0,173
	1	127	2,79	1,44		
	2	147	2,80	1,48		
	3	51	2,39	1,31		
	4	9	2,44	1,50		
Normatif Bağlılık	0	119	3,75	1,25	2,867	**0,023**
	1	127	3,54	1,27		
	2	147	4,02	1,49		
	3	51	3,98	1,31		
	4	9	4,44	1,42		
Devam Bağlılığı	0	119	3,85	1,31	5,379	**0,000**
	1	127	3,29	1,18		
	2	147	3,87	1,37		
	3	51	3,98	1,31		
	4	9	4,55	0,88		
İşten Ayrılma Niyeti	0	119	2,00	1,27	1,363	0,246
	1	127	2,21	1,58		
	2	147	2,23	1,55		
	3	51	1,76	1,17		
	4	9	1,88	1,36		

Yukarıdaki tablodaki aritmetik ortalamalardan da anlaşılacağı üzere dört çocuk sahibi akademisyenlerin (4,44) normatif ve devam bağlılıkları diğerlerine oranla daha yüksektir.

4.2.2. Akademisyenlerin Çalışma Biçiminin Örgütsel Bağlılık Boyutlarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkilerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.13'te akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin akademisyenlerin çalışma biçimlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri çalışma biçimlerine göre duygusal bağlılık (0.04), devam bağlılığı (0.05) ve işten ayrılma niyeti boyutunda (0,04) 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık göstermektedir. Tabloda görüldüğü

üzere asıl işinin yanı sıra ek iş yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri tek kurumda çalışan akademisyenlerden daha fazladır. Ayrıca ek iş yapmayan akademisyenlerin duygusal ve devam bağlılık düzeyleri ek iş yapanlara göre daha yüksektir.

Tablo 4.13. Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin, Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler		n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	Ek İş Yapan	78	2,61	1,54	3,477	0,043
	Ek İş Yapmayan	375	2,93	1,37		
Normatif Bağlılık	Ek İş Yapan	78	3,65	1,45	1,424	0,233
	Ek İş Yapmayan	375	3,85	1,34		
Devam Bağlılığı	Ek İş Yapan	78	3,53	1,54	4,635	0,050
	Ek İş Yapmayan	375	3,74	1,25		
İşten Ayrılma Niyeti	Ek İş Yapan	78	2,41	1,731	4,031	0,045
	Ek İş Yapmayan	375	2,04	1,384		

Doktora yapılan yer değişkeni grupları (Türkiye/Avrupa/Amerika/Diğer) örgütsel bağlılık boyutlarını ve işten ayrılma niyeti boyutunu algılama bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmaktadır (p<,05).

Tablo 4.14. Ek İş Yapmayan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Doktora Yapılan Yer Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Varyans Kaynağı (Doktora yapılan yer)	n	ortalama	ss	F	p	Post Hoc Test Tukey HSD
Duygusal Bağlılık	Türkiye (1)	320	2,58	1,34	1,99	0,115	-
	Avrupa (2)	28	2,39	1,47			
	Amerika (3)	21	3,29	1,55			
	Diğer (4)	6	2,67	1,37			
Normatif Bağlılık	Türkiye (1)	320	3,89	1,34	0,697	0,554	-
	Avrupa (2)	28	3,79	1,26			
	Amerika (3)	21	3,48	1,50			
	Diğer (4)	6	3,67	1,37			
Devam Bağlılık	Türkiye (1)	320	3,83	1,25	3,797	0,011*	1 ile 2
	Avrupa (2)	28	3,07	1,25			
	Amerika (3)	21	3,43	1,12			
	Diğer (4)	6	3,50	1,22			
İşten Ayrılma Niyeti	Türkiye (1)	320	2,01	1,35	3,078	0,028*	3 ile 1, 2
	Avrupa (2)	28	1,82	1,42			
	Amerika (3)	21	2,90	1,64			
	Diğer (4)	6	2,17	1,60			

Tablo 4.14'te görüleceği gibi doktora yapılan yer, ek bir işte çalışmayan akademisyenlerin devam bağlılığı (F=3,797 ve p=0,011) ve işten ayrılma niyeti (F=3,078 ve p=0,028) boyutlarına ilişkin algılamalarını ciddi bir şekilde etkilemektedir. Bu boyutlar için farklılığın hangi gruplar (doktora yapılan yer) arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğunu araştırmak üzere ANOVA sonrası yapılan post-hoc Tukey testine göre;

- Devam Bağlılığı boyutu için: Doktorasını Türkiye'de yapanlar ile Avrupa'da yapanlar arasında devam bağlılığı boyutunu algılamada istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma vardır ($X_{Türkiye}=3,83$ ve $X_{Avrupa}=3,07$). Doktorasını Türkiye'de yapan akademisyenlerin devam bağlılığı boyutuna verdikleri ortalama puanların daha yüksek olduğu görülmektedir (bu boyuta doktorasını Avrupa'da yapanlardan daha fazla önem vermektedirler).
- İşten Ayrılma Niyeti Boyutu: Doktorasını Amerika'da yapanlar ile Türkiye'de ve Avrupa'da yapanlar arasında işten ayrılma niyeti boyutunu

algılamada istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($X_{Türkiye}=2,01$; $X_{Avrupa}=1,82$ ve $X_{Amerika}=2,90$). Ortalama değerlere dikkat edildiğinde doktorasını Amerika'da yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin diğer yerlerde doktora yapanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.15'de akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin akademisyenlerin ek işleri ve asıl işlerinin benzer nitelikte olması ile karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri çalışma biçimlerine göre sadece normatif bağlılık boyutunda (0,031) 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4.15. Ek İş Yapan Akademisyenlerin Ek İşlerinin Asıl İşleriyle Benzer Nitelikte Olmasının; Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	İşlerin Benzer Nitelikte Olması	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	Aynı Nitelikte Olması	49	2,83	1,40	0,743	0,479
	Aynı Nitelikte Olmaması	16	3,37	1,54		
	Kısmen Benzer Olması	12	2,91	2,02		
Normatif Bağlılık	Aynı Nitelikte Olması	49	3,65	1,40	3,629	0,031
	Aynı Nitelikte Olmaması	16	2,93	1,18		
	Kısmen Benzer Olması	12	4,33	1,43		
Devam Bağlılığı	Aynı Nitelikte Olması	49	3,65	1,42	2,887	0,62
	Aynı Nitelikte Olmaması	16	2,75	1,61		
	Kısmen Benzer Olması	12	4,00	1,70		
İşten Ayrılma Niyeti	Aynı Nitelikte Olması	49	2,32	1,65	0,405	0,668
	Aynı Nitelikte Olmaması	16	2,43	1,96		
	Kısmen Benzer Olması	12	2,42	1,73		

Tablo 4.16'da akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri düzeylerinin akademisyenlerin ek iş yaptıkları kurum türü ile karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. İlgili tablodan da anlaşılacağı üzere, akademisyenlerin duygusal, normatif, devam bağlılığı düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ek iş yapılan kurum türüne göre 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.16. Ek İş Yapan Akademisyenlerin Ek İş Yaptıkları Kurum Türünün; Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Kurum Türü	n	Ortalama	s.s.	F	p
Duygusal	Kamu Kurumu	11	3,00	1,48	0,340	0,713
Bağlılık	Özel Sektör	66	2,89	1,51		
Normatif	Kamu Kurumu	11	3,54	1,12	0,566	0,570
Bağlılık	Özel Sektör	66	3,68	1,48		
Devam	Kamu Kurumu	11	3,45	1,29	0,158	0,854
Bağlılığı	Özel Sektör	66	3,56	1,59		
İşten Ayrılma	Kamu Kurumu	11	2,45	1,50	1,382	0,258
Niyeti	Özel Sektör	66	2,29	1,68		

Araştırma hipotezlerinin testi:

Hipotezler;

H1: Ek iş yapan akademisyenlerin ek iş yapmayanlara göre devam bağlılığının düşük olması beklenmektedir.

H2: Ek iş yapan akademisyenlerin ek iş yapmayanlara göre normatif bağlılığının düşük olması beklenmektedir.

H3: Ek iş yapan akademisyenlerin ek iş yapmayanlara göre duygusal bağlılığının düşük olması beklenmektedir.

H4: Ek iş yapan akademisyenlerin ek iş yapmayanlara göre işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması beklenmektedir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, akademisyenlerin duygusal ve devam bağlılık düzeyleri çalışma biçimlerine(ek iş yapma/yapmama) göre 0,05

anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterirken normatif bağlılık düzeyleri çalışma biçimi ile anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bazı araştırmacılar çalışanın birinci işine daha bağlı olduğunu belirtmesine rağmen (Lee ve Johnson,1991; Martin ve Hafer, 1995) birçok araştırmacı ise işler arasında örgütsel bağlılık açısından fark olmadığını belirtmiştir (McGinnis ve Morrow, 1990; Shockey ve Mueller, 1994). Bu sonuca göre H1 ve H3 hipotezleri kabul edilirken H2 hipotezi reddedilmektedir.

Çalışma biçimi(ek iş yapma/yapmama) ile işten ayrılma niyeti boyutu arasında (0,04) 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık gözlenmiştir. Asıl işinin yanı sıra ek iş yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin ek iş yapmayan personele oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanın yüksek gelir elde etmesi ikinci işe yönelme oranını olumlu yönde etkileyecektir (Dickey ve Theodossiou, 2004). Ek iş yapanlar konuşkan, fazla enerji sahibi ve yaşamdan sosyal ve ekonomik olarak ortalamanın üstünde beklentileri olan kişilerdir. Bu beklentilerini karşılamak için gönüllü olarak yüksek efor sergilemektedirler (Jamal, 1986). Bu sonuca göre H4 hipotezi kabul edilmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ

Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle tüm örgütler, üyelerinin bağlılık düzeylerini artırmak istemektedirler. Bu konuda çağdaş örgütler, çeşitli çalışmalar ortaya koyarak çözüm yönünde politikalar üretmektedirler. Örgüte bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra çaba sarf ettikleri görülmekte, ayrıca bu tür işgörenlerin örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri ifade edilmektedir.

Esnek ve ofis dışı çalışma biçimleri sadece işletmelerin ihtiyaçlarından değil, aynı zamanda çalışanların ihtiyaçlarından da kaynaklanmaktadır. Ekonomik açıdan bağımsızlaşan ya da akademisyenler gibi yüksek mesleki nitelik kazanmış olan çalışanlar zamanlarını daha iyi organize edebilmek, aynı gün içinde birkaç işyerinde çalışabilmek ya da bizzat işin niteliğinden kaynaklanan nedenlerle esnek çalışma biçimlerine ihtiyaç duymaktadırlar. İnsanlar, farklı biçimde çalışmayı ve çalışırken bazı kişisel sorumluluklarını yerine getirme isteğindedirler (Saygı, 2003).

Duygusal, normatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin istatistiklerine bakıldığında duygusal bağlılık hariç literatürle desteklenir niteliktedir. Duygusal bağlılık ortalaması 2,66, normatif bağlılık 3,82, devam bağlılığı ortalaması 3,71 ve işten ayrılma niyeti ortalaması 2,11 olarak bulunmuştur. Çalışanlar arasında normatif bağlılık düzeyi duygusal bağlılık düzeyinden daha yüksek olmaktadır. Yüksek düzeydeki bir normatif bağlılık yine yüksek düzeyde bir duygusal tükenmeye neden olmaktadır (Tan, 1998). Akademisyenlerin devam bağlılıklarının duygusal bağlılıklarından yüksek oluşu Türk çalışanların belirsizlik ve değişimden fazla hoşlanmadıkları için örgütlerine

bir tür devam bağlılığı hissetmeleri (Wasti, 2000) şeklinde açıklanabilir. Literatürde belirtilen boyutların önem derecesine ilişkin en çok istenilen durum ise, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olması hususudur (Brown, 2003). Tabi bu noktada, söz konusu bu bağlılık düzeylerinin derecesi önemli olmaktadır. Bu çalışmada, aynı zamanda, akademisyenlerin söz konusu bu bağlılık düzeylerinin bazı kişisel özelliklerine göre değişip değişmediği de araştırılmıştır.

Yapılan araştırmalarda; bayan personelin baylara göre (Mcclurg: 1999); yaşlı personelin gençlere göre, örgütte uzun yıllar geçiren personelin yeni olanlara göre, evlilerin bekarlara göre (Benkhoff, 1997) örgüte daha fazla bağlı oldukları görülmüştür. Araştırma sonuçları daha önce yapılmış olan çalışma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ancak bu tür demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin çok güçlü ve tutarlı olduğunu söylemek de çok doğru değildir. Nitekim bu faktörlerin bazıları örgütsel bağlılık dışında görevdeki statü ya da işin niteliği gibi başka faktörlerden de etkilenebilmektedir. Sonuçta bu demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dolaylı olduğu ve örgütsel değerlerle ödüller kontrol altına alındığında ortadan kalktığı söylenebilir (Meyer ve Allen, 1991).

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, akademisyenlerin devam bağlılığı düzeyleri yaşlarına, fakülte değişkenine, kurum deneyimine, zorunlu hizmet durumuna, doktora yapılan yer ve çocuk sayısı değişkenine göre; normatif bağlılık düzeyleri fakülte değişkeni ve çocuk sayısı değişkenine göre; işten ayrılma niyeti çalışma biçimi değişkenine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir. 40-44 yaş grubunda bulunan akademisyenlerin diğer yaş gruplarına göre; fen edebiyat fakültesinde çalışan akademisyenlerin diğer fakültede çalışanlara göre; 26 yıl ve üzerinde kurum deneyimine sahip akademisyenler; zorunlu hizmeti olan ve doktora eğitimini Türkiye'de yapmış olan akademisyenlerin devam bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Fakülte değişkeni bakımından eğitim fakültesinde çalışanların diğer fakültelerde çalışanlara oranla normatif bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Çocuk sayısındaki artış devam bağlılığında artışa neden olmaktadır. Çocuklar devamlı finansal destek

istemektedirler. Ayrıca çocuk sayısındaki artış çok işli olma olasılığını artırmaktadır (Conway ve Kimmel, 1992).

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, akademisyenlerin duygusal ve devam bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri çalışma biçimlerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık gösterirken normatif bağlılık düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bazı araştırmacılar çalışanın birinci işine daha bağlı olduğunu belirtmesine rağmen (Lee ve Johnson,1991; Martin ve Hafer, 1995) birçok araştırmacı ise işler arasında örgütsel bağlılık açısından fark olmadığını belirtmiştir (McGinnis ve Morrow, 1990; Shockey ve Mueller, 1994). Asıl işinin yanı sıra ek iş yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin ek iş yapmayan personele oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Doktora yapılan yer, ek bir işte çalışmayan akademisyenlerin devam bağlılığı ($F=3,797$; $p=0,011$) ve işten ayrılma niyeti ($F=3,078$; $p=0,028$) boyutlarına ilişkin algılamalarını ciddi bir şekilde etkilemektedir. Bu boyutlar için farklılığın hangi gruplar (doktora yapılan yer) arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğunu araştırmak üzere ANOVA sonrası yapılan Post-Hoc Tukey testine göre;

- Doktorasını Türkiye'de yapan akademisyenlerin devam bağlılığı boyutuna verdikleri ortalama puanların daha yüksek olduğu görülmektedir (bu boyuta doktorasını Avrupa'da yapanlardan daha fazla önem vermektedirler).

- Doktorasını Amerika'da yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin diğer yerlerde doktora yapanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Ek bir işte çalışan akademisyenlerde; bağlı bulunduğu fakülte, kurumun bulunduğu sektör, doktora eğitiminin yapıldığı yer, medeni durum, çocuk sayısı, ek işin özelliği ve ek işin bulunduğu sektör değişkenlerine bağlı olarak örgütsel bağlılık boyutlarına ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Yapılan istatistiksel analizlere göre 13-15 yıl mesleki kıdeme sahip akademisyenlerde çalışma biçiminin duygusal bağlılığa en fazla etki yaptığı görülmüştür. Kadınların devam bağlılığı çalışma biçimi ile daha çok etkilenmektedir. Çalıştıkları kuruma zorunlu hizmeti olmayan akademisyenlerin devam bağlılığı çalışma biçimi ile zorunlu hizmeti olanlara göre daha fazla etkilenmektedir. Çalışma biçiminin diğer bağımsız bileşenlerle birlikte akademisyenlerin normatif bağlılığını etkilemediği görülmüştür. Kadınların işten ayrılma niyetleri çalışma biçimi ile daha çok etkilenmektedir. Ayrıca 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri çalışma biçimi ile daha fazla etkilenmektedir. Bu grubu 22-25 yıl mesleki kıdem sahibi akademisyenler takip etmektedir.

Bütün örgütler, istenilen amaç ve hedeflere ulaşabilme de farklı yöntem ve teknikler uygulayabilirler. Uygulanacak olan yöntem ve teknikler, örgütlerin faaliyet alanlarına göre, hedeflerine, çalışan personele, örgütün bulunduğu coğrafi konumuna vb. gibi birçok değişkene göre değişiklikler gösterebilmektedir. Ancak çalışanların örgüte olan katkılarının artmasında etken olan en önemli faktörlerden bir tanesi, çalışanların içinde bulundukları örgütlerine karşı hissetmiş oldukları bağlılıklarıdır.

ÖNERİLER

Çalışanların örgüte olan katkılarının artmasında etken olan en önemli faktörlerden bir tanesi, çalışanların içinde bulundukları örgütlerine karşı hissetmiş oldukları bağlılıklarıdır. Bu kapsamda düşünüldüğünde, faaliyet alanı ne olursa olsun, herhangi bir örgütte yöneticilik görevini yerine getiren yöneticilerin, çalışanların bağlılıklarını arttıracak bir dizi faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir. Özellikle, çalışanların sadece örgütte meydana gelebilecek olumsuz olaylardan etkilendiği ve bunların giderilmesine yönelik politikalara değil, aynı zamanda sosyal sorumluluk kapsamında çalışanların kişisel problemlerinin çözümünü kolaylaştırıcı faaliyetlerde de bulunulması gerekmektedir. Çünkü bu tür uygulamalar, kişinin örgütüne karşı geliştirdiği tutumda olumlu yansımalar meydana getirecektir.

Özellikle faaliyet alanı gereği, insanla ilgilenilen bir sektör olan eğitim sektörünün en üst noktası olarak kabul edilen üniversitede, bizzat bu işi yapan akademisyenlerin, gelecek nesillerin şekillendirilmesinde önemli işlevleri yerine getirmektedirler. Bu durum göz önüne alındığında; bu kurumlarda çalışanların örgütlerine karsı geliştirecekleri bağlılık duygularının düzeyi, şüphesiz ki gerek örgütsel gelişmeyi gerekse yaptıkları işe daha istekli sarılmalarında önemli etkenlerden olacaktır. Bu doğrultuda, konuyla ilgili olarak değişik zamanlarda yapılacak araştırmalarla, mevcut durumun karşılaştırılması ve bu araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular istikametinde, çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeylerini artırıcı yönde uygulamalara işlerlik kazandırılması gelişime yönelik önemli yönde katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın önemli bulgularından biri, akademisyenlerin her bir örgütsel bağlılık düzeylerinin birbirlerinden farklı olmasıdır. Bu kapsamda, söz konusu bu bağlılık türlerinin birbirinin aynısı olmadığı ve birinin diğerine göre daha yüksek veya düşük olabileceği göz önüne alınarak, akademisyenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeylerini güçlendirecek ve böylelikle onların örgütte kalmasını sağlayacak faaliyetlere işlerlik kazandırılmalıdır. Bunu yaparken kurum yöneticileri, her bir bağlılık türünün özünü iyi anlamalı ve akademisyenlerin de bu doğrultuda yönlendirilmesine özen göstermelidirler.

Akademik personeli yaptığı iş bakımından ele alacak olursak tam zamanlı çalışma şekli araştırmacıyı kısıtlayıcı hatta engelleyici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacı işi gereği konusu ile ilgili farklı meslektaşlarıyla bir araya gelerek fikir paylaşımında bulunabilmelidir. Mevcut çalışma şeklinin buna elverişli olması gerekir. Özellikle akademik personele çalışma süresi esnekliği tanınmalıdır. Özellikle iki işi olanların sayısının bilinmesinin ekonomi alanında işlerin sayısını belirlemede etkili olacağını düşünülmektedir.

Mesleğe başlangıç aşamasında olan akademisyenlerin, özellikle örgütlerine olan bağlılık düzeylerini artırmaya yönelik bir dizi tedbirlerin alınması önemli bir husus olacaktır. Özellikle gelecekle ilgili kadro sıkıntılarının, bu kişiler tarafından

bir sorun olmaktan çıkarılmalı, onları daha çok bireysel ve akademik düzeyde gelişime odaklandıracak uygulamalara işlerlik kazandırılmalıdır.

KAYNAKLAR

Allen, N. J., ve Meyer, J. P., (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. Journal of Vocational Behavior, 49: 252-276.

Arıcı, K., (1992) Çalışma Sürelerinin Hukuki gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, Kamu İşverenleri Sendikası Yayını; Ankara.

Aven, F., Parker, B., ve E, G. M., (1993), Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis, Journal of Business Research, 26(1): 63-73.

Baba, V. V., ve Jamal, M., (1992).How much do we really know about moonlighters? Personel Management , 21(1): 65.

Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 7: 1-30. <http://www.akdeniz.edu.tr>

Balay, R., (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Nobel Yayınları, 192. <http://www.geocities.com/ahmetturk2005/ozetler/baglilik.html (erişim tarihi 02.01.2007).

Bartlett, K.R., (1999), The relationship between training and organizational commitment in the healt care field, The Degree of Doctor of Philosphy, The University of Illinois, Urbana.

Baysal, A. C., (1993). Çalışma Yaşamında İnsan. Fakülte Yayın.No.225.İstanbul.

Baysal, A. C., ve Paksoy, M., (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1): 7-15.

Baysal, A. C., ve Tekarslan E., (1998). Davranış bilimleri, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.

Becker, H. S., (1960). Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology, 66: 32-42.

Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E., (2007) Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44(511).

Brown, B. B., (2003), Employees' organizational commitment and their perception of supervisors' relations-oriented and task-oriented leadership behaviors, Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia.

Celep, C., (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Anı Yayıncılık, Ankara.

Centel, T., (1992.). Kısmi Çalışma, İ.Ü. Hukuk Fakültesi Kazancı Yayınları No:106, İstanbul.

Ceylan, A., (1998). Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu, GYTE Yayın Sayı 2, Gebze.

Chang, E., (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention, Human Relations, 10:1275.

Chen, X. P., Hui, C., ve Sego, D. J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses, Journal of Applied Psychology, 83: 922-931.

Cheung, E., (2005).Hong Kong secondary schoolteachers' understanding of their career. Teachers and Teaching: theory and practice, 11(2): 127–149.

Cohen, G.L., (1994). Ever more moonlighter. Labour Force Survey. Autumn, 6(3): 6.

Cohen, A., (1992). Antedecetents of organizational commitment across occupational groups: A meta analysis, Journal of Organizational Behavior, 13: 539-554.

Collins, M., ve Berge, Z., (1994). Professional and technical moonlighers. Electronic Journal of Sociology. 1176 7323

Conway, K., S., ve Kimmel, J., (1992). Moonligting behavior theory and evidence. Upjohn Institute Staff Working Paper . 92-09.

Conway, K., S., ve Kimmel, J., (1994). Male labor supply estimates and the decision to moonlight. Unpublished Manuscript . W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI.

Conway, K., S., ve Kimmel, J., (1998). Male labor supply estimates and the decision to moonlight. Labour Economics 5: 135–66.

Conway, K., S., ve Kimmel, J., (2001). Who moonlights and why? Evidence from the SIPP', Industrial Relations 40(1): 89–120.

Cordova, E., (1993). Tam gün ücretli istihdamdan atipik istihdama: Endüstri ilişkilerinin gelişiminde önemli bir değişiklik mi? Çeviren: Murat Güven, *İş Hukuku Dergisi,* 3(3): Temmuz-Eylül.

Currivan, D. B., (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. Human Resource Management Review, 9(4): 495-524.

Çelik, N., (1988). İş Hukuku Dersleri, 9. basım, beta basım, s.219, İstanbul.

Çöl, G., (2004). İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi, 6(2): 4–11.

DİE, (1997), İstihdam ve ücret yapısı, 1994, Ankara.

Dale, B., (1995). Causes and consequences of teacher moonlighting. Education Economics, 3(1): 3-18.

Dickey, H., ve Theodossiou, I., (2004). Who are the moonlighters and why they moonlight:Evidence for rural communities. Discussion Paper 2004-12. www.abdn.ac.uk/business/

Ekonomi, M., (1986). Teknolojik ve ekonomik gelişmeler karşısında iş hukukunda yeni yaklaşımlar, Orhim Seminerler Serisi Görüşler, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, Uludağ 16-19 Mart: 192.

Ekonomi, M., (1988). Türk Endüstri ilişkileri sisteminde yeni arayışlar ve çözümler, kamu-iş yayını, Temmuz. 5: 18-19.

Eren, E., (1996). Yönetim ve organizasyon. *İşletme Ekonomisi Dizisi* 33(401), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.

Eren, E., (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.

Eren, E., (2003). Yönetim ve organizasyon çağdaş ve küresel yaklaşımlar, Altıncı Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

Erdoğan, İrfan., (2003), Pozitivist Metodoloji: Bilimsel Araştırma Tasarımı, İstatistiksel Yöntemler, Analiz ve Yorum. Pozitif Matbaacılık, Ankara.

Eymen, U.E., (2007). Tez Önerisi Nasıl Hazırlanır, İstatistik Merkezi Yayın No: 2, Ekim.

Eyrenci, Ö., (1993). İş hukukunda ulusal ve uluslar arası temel ve güncel konuları, iş sürelerinin esnekleştirilmesi ve Türk iş hukuku, kamu-iş yayını:229-230, Ankara.

Gilbert, J. A., ve Ivancevich, J. M., (1999), Organizational diplomacy: The bridge for managing diversity, Human Resource Planning**,** 22(3):1-29.

Heineck, G., ve Schwarze,J.,(2004). Fly me to the moon: The determinants of secondary jobholding in Germany and theUK. IZA Discussion paper No.1358.

Jamal, M., (1986). Moonlighting: Personal, social, and organizational consequences. Human Relations, 39 (11): 977-990.

Jaros, S.J. (1995). An Assessment of Meyer & Allen's Three Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. Academy of Management Journal. 317–321.

Kacmar, K., Dawn, M. C., Brymer, S., ve Robert, A., (1999). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison of Organizational Two Scales, Educational and Psychological Measurement, 59(6), December.

Karasar, N. (2004). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, 79.

Lydon, J., Pierce, T., ve O'regan, S., (1997), Coping with moral commitment to long-distance dating Relationship,, Journal of Personality and Social Psychology**,** 73: 104-113.

Martin, J. E., ve Michel, R. P., (1999). Full-time and part-time subgroup differences in job attitudes and demographic characteristics. Journal of Vocational Behavior, 55: 337-357.

Mathieu, J. E., and Zajac, D.M., (1990), A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, Psychological Bulletin, 108(2): 171-194.

Mather, M.,ve Scopilliti, M.,(2004). Multiple jobholding rates higher in rural America. Population reference bureau.

Meyer, J. P., ve Allen, N. J., (1984). Testing the sidebet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. Journal of Applied Psychology, 69: 372-378.

Meyer, J. P., ve Allen, N. J., (1991), A three component conceptualization of organizational commitment, Human Resources Management Review,1: 61-89.

Meyer, J. P., ve Allen, N. J., (1997). Commitment in workplace, Theory, Research and Application, Sage Publications, London.

Meyer, J. P., Allen, N. J. and Gellatly, I.R., (1990), Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged Relations, Journal of Applied Psychology, 75: 710-720.

Meyer, J.P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L., (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A metaanalysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61: 2052.

Mowday, R.T., Steers, R.M., ve Porter, L.W., (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14: 224247.

Nadrei, A., (2002). Determinants of moonlighting rate in Iranian labour market. Management and Planning Organization, JEL classification :J2;J6.

Obeng, K. ve Ugboro, I., (2003), Organizational commitment among public transit rmployees: An Assessment Study, Journal of The Transportation Research Forum, 57(2): 83-98.

Önder, Ç., ve Wasti S. A., (2003). Kültürlerarası çalışmalarda yöntem: Örgütsel bağlılık yazınından dersler. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2): 125-145.

Reichers, A.E. (1985). A Review and Re-conceptualization of Organizational Commitment. Academy of Management Review. 10 (3): 465–476.

Saygı, E., (2003). Ofis dışı çalışanların verimliliği ve verimliliği etkileyen faktörler. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Projesi, İşletme Anabilim Dalı.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., ve Osborn, R. N., (1994). Managing organization behavior, Fifth Edition, John Willey&Sons, Inc: New York.

Schwepker, C. H., (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction organizational commitment and turnover intention in the salesforce, Journal of Business Research, 54: 39-53.

Serinkan, C.,ve Haybat**,** A., (2004). Pamukkale Üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. Paper 104. <http://ab.org.tr/ab06/ozet/104.html>

Shishko, R., ve Rostker, B., (1976). The economics of multiple job holding. The American Economic Review, 66(3): 298-308.

Sinclair, R.R., Martin, J. E., ve Michel R. P., (1999). Full-time and part-time subgroup differences in job attitudes and demographic characteristics. Journal of Vocational Behavior 55: 337-357.
<www.idealibrary.com>

Sjöberg, A. ve Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. Scandinavian Journal of Psychology, 41: 247-252.

Steers, R., (1977), Antecedents and outcomes of organizational commitment, Administrative Science Quarterly**,** 22: 46-56.

Stinson, J. F., (1990). Multiple jobholding up sharply in the 1980s.Monthly Labor Review, 113 (July): 3-10.

Suliman, A., ve Iles, P., (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look. Journal of Managerial Psychology. 15 (5): 407–426.

Tarcan, E.,(b.t.). Esnek istihdamdaki trend ve işletmelerle çalışanlar üzerine etkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 2(3): 1-18. <http://www.econturk.org/Turkiyeekonomisi/ye5.htm >(erişim tarihi 02.01.2007).

Thompson, E.,(2006). Chronicle of Higher Education. 52(30).

TİSK (2000), Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecince AB Ülkeleri ve Diğer Aday Ülkeler Karşısında Türkiye'nin Durumu: TİSK Kıyaslama Raporu Ekonomik ve Sosyal Alanlarda Seçilmiş 80 Gösterge, Yayın No:202, Kasım, Ankara.

TİSK (2001), Çağdaş Bir Kanununa Doğru: İş Güvencesi Kıdem Tazminatı ve Esneklik İlişkileri Semineri, 7 Haziran Ankara

TİSK (2003), 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Yayın No:234, Temmuz, Ankara

TİSK, Çalışma Hayatında Esneklik, 10:11.

Uyguç, N., ve Çımrın, D., (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D:E:Ü.İ.İ.B.F. Dergisi* 19(1): 91-99.

Üner, M., Karatepe, O., ve Halıcı, A., (1998). Bir Hizmet Kalitesi Modeli Yardımıyla Hizmet Kalitesi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Yapılandırılmasına Yönelik Bir Deneme, 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi**,** Akdeniz Üniversitesi Yayını: 470-481.

Wasti, A. S., (2000), Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi*,* 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*:* 401-410.

Wasti, A. S., (2000). Liderlik ve insan kaynakları uygulamaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.

Wasti, A. S., (2002). Affective and continuance commitment to the organization:Test of An integrated model in the Turkish context, International Journal of Intercultural Relations, 26: 525-550.

Weiner, Y., ve Vardi, Y., (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes: An integrative approach. Organizational Behavior and Human Performance, 26: 8196.

White, M., Parks, J.M. ve Gallagher, D.G. (1995). Validity Evidence for the Organizational Commitment Questionnaire in the Japanese Corporate Culture.Educational and Psychological Measurement. 55: 278–290

Yavuz, A., (1995) Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri'ne Etkisi, Kamu-İş Yayını: 6. Ankara.

Yüksel, N., (2003). Çalışma hayatında esnekleşme ihtiyacı. *İşveren Dergisi*, Şubat. <www.tisk.org.tr/isveren>

Zickar, M. J., Gibby R.E., ve Jenny, T.,(2002). Job attitudes of workers of with two jobs. Journal of Vocational Behavior. 64. www.sciencedirect.com

EK 1

Değerli Hocam,

Bu anket, **"Yüksek öğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin demografik yapısı ve genel iş memnuniyeti"** ile ilgili bakış açılarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu konudaki görüşleriniz araştırma amacıyla kullanılacağından, anketin yanıtlanmasına verdiğiniz önem anketin güvenirlik düzeyini yükseltecektir. Katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Yasemin MERT KAYA
Kocaeli Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
Yüksek Lisans Programı

KİŞİSEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz ☐ Erkek ( ) ☐ Kadın ( )

2.Yaşınız (--------)

3. Bağlı bulunduğunuz Fakülte: (----------)

4.Meslekte kaçıncı yılınız? (---------)

5.Şu anki kurumunuzda kaç yıldır çalışıyorsunuz? (----------)

6.Şu anki kurumunuza zorunlu hizmetiniz var mı?
☐ Evet ( ) ☐ Hayır ( )

7.Kurumunuz hangi sektördedir ?
☐ Kamu /Devlet( ) ☐ Özel ( ) ☐ Vakıf ( ) ☐ Diğer ( )

8.Doktora eğitiminizi nerede yaptınız?
☐ Türkiye ( ) ☐ Avrupa ( ) ☐ Amerika ( ) ☐ Diğer( )

9. Medeni Durumunuz ☐ Evli ( ) ☐ Bekar ( )

10.Çocuk sayısı (---------)

11.Ek iş yapıyor musunuz? ☐ Evet ( ) ☐ Hayır ( )

12.Ek işiniz birinci işinizle aynı özellikte bir iş mi? ☐ Evet( ) ☐ Hayır( ) ☐ Kısmen( )

13.Ek iş yaptığınız kurum hangi sektöre bağlı?
☐ Kamu /Devlet ( ) ☐ Özel ( ) ☐ Vakıf ( ) ☐ Diğer( )

Aşağıda şu anda tam zamanlı olarak çalıştığınız kuruma (üniversitenize) ilişkin genel iş memnuniyet durumunuzu gösteren ifadeler bulmakta. Bu ifadeleri size uygunluk derecesine ve 7'li skalaya göre (**1= kesinlikle katılmıyorum, 2=Çok az katılıyorum, 3=Az katılıyorum, 4= Orta katılıyorum, 5= Çok katılıyorum, 6=Pek çok katılıyorum, 7= tamamen katılıyorum**) kutuları seçerek (X) belirtiniz.

	1	2	3	4	5	6	7
1- Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyacağım							
2- Şu anki işverenimle kalmak için (ona karşı) hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.							
3-Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.							
4-İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.							
5- Şu anda çalıştığım kurumun sağladığı gelir beni tatmin ediyor.							
6- Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.							
7- Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.							
8- Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.							
9-Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım.							
10-Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.							
11- Şu an bu kurumu bırakırsam suçluluk duyarım.							
12- Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.							
13- Bu kurumun maaş dışında sağladığı diğer olanaklardan (konferans, kitap, dinlenme tesisi, sağlık hizmeti vb.) memnunum.							
14- Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.							
15- Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.							
16- Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.							
17- Gelecek yıl bu kurumdan ayrılacağım.							
18- Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam taşıyor.							
19- Bu kurumu şu an için bırakamam, çünkü kendimi buradakilere mecbur hissediyorum.							
20- Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.							
21-Bu kurumun sağladığı iş güvencesi (emeklilik, sigorta) beni memnun ediyor.							
22- Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.							
23- Bu kuruma çok şey borçluyum.							
24- Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir işyerine geçmeyi düşünebilirdim.							
25-Bu kurumda akademisyenlere gereken önemin verildiğini düşünüyorum.							
26-Çalışma arkadaşlarımla iyi ve yapıcı ilişkilerim vardır.							

Aşağıdaki Sorular Ek İş yapan Hocalarım İçin

1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Çok az katılıyorum, 3- Az katılıyorum, 4- Orta katılıyorum, 5- Çok katılıyorum, 6- Pek çok katılıyorum, 7-Tamamen katılıyorum

	1	2	3	4	5	6	7
1. Sabit işim ile ek işimi yapabildiğim sürece birlikte yürütmek isterim.							
2. Sağlık problemleri söz konusu olursa ek işimi bırakırım.							
3. Birinci kurumumun yeterince ücret ödemesi durumunda ek işimi/ işlerimi bırakırım.							
4.Ek iş yapıyor olmamdan dolayı sanki hiç bir şeye yetişemiyorum.							
5. Yaşadığım yerde kolaylıkla ek iş yapma imkanı bulunmaktadır.							
6. Ek iş tercihimi ulaşım kolaylığı etkilemektedir.							
7. Bilgi ve tecrübelerimi paylaşmak için ek iş yapmayı tercih ederim.							
8. Şuanda çalıştığım işin saatleri esnek olduğundan ek iş yapmaya fırsat bulmaktayım.							
9. Ek iş yapmak toplum tarafından hoş karşılanmamaktadır.							
10. Kurumumdaki yöneticilerim ek iş yapmama olumlu bakmıyorlar.							
11- Ek iş yapıyor olmamdan dolayı zaman zaman birinci işimle ilgili işleri aksattığım oluyor.							
12- Ek iş yapıyor olmamdan dolayı işten eve gelince aileme ve kendime zaman ayıramıyorum.							

ÖZGEÇMİŞ

Yasemin MERT KAYA 1977 yılında Ankara'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Ayvalık Lisesi'nde tamamladı. 1999 yılında Ankara Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Biyoloji Öğretmenliği bölümünden mezun oldu. Aynı yıl Kayseri ili merkez ilçesinde İngilizce öğretmeni olarak göreve başladı. 2003 yılında Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Biyoloji Anabilim Dalında birinci yüksek lisansını tamamladı. 2005 yılında Kocaeli Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans eğitimine başladı. Halen Kocaeli Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans öğrencisi olan Yasemin MERT KAYA, aynı zamanda Kocaeli ili Gebze ilçesi Kroman Çelik İlköğretim Okulu'nda İngilizce öğretmeni olarak görev yapmaktadır.