

Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi *

Yrd. Doç. Dr. Ethem DUYGULU

Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

Öğr. Gör.Dr. Nurcan ÇIRAKLAR

Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

Araş. Gör. Yeliz MOHAN

Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

ÖZET

Son zamanlarda örgüt ve yönetim yazınında örgüte bağlılık, algılanan örgütsel destek, iş doyumunu ve işe bağlılık olgusu oldukça yoğun bir biçimde ele alınmaktadır. Bu çalışmanın amacı, akademik personelin örgütlerinden aldıkları desteğin, işlerinden duydukları doyum ve işlerine olan bağlılıklarının örgüte olan bağlılıklarına etkilerini araştırmaktır. Çalışmada, dört grup değişken vardır. Değişkenleri ölçmek için Meyer, Allen ve Smith'in (1993) örgütsel bağlılık; Kanungo'nun (1982) işe bağlılık; Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa'nın (1986) algılanan örgütsel destek; çalışmalarından yararlanılmıştır. Genel iş doyumunu ölçeği ise, tarafımızdan hazırlanmıştır. Çalışmanın örneklemini Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bulgular, akademik personelin örgütlerinden aldıkları desteğin, duygusal bağlılığa; iş doyumunun devam bağlılığına ve işe bağlılık ile birlikte örgütsel desteğin, normatif bağlılığa yol açtığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, İşe Bağlılık, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık

Impact of Perceived Organizational Support, Job Involvement and Job Satisfaction on Organizational Commitment

ABSTRACT

Recently, organizational commitment, perceived organizational support, job involvement and job satisfaction phenomena have been intensively studied in the management and organization literature. The aim of this study is to investigate the effects of support to academics provided by their organizations to academics, their job satisfaction and the job

* Bu çalışma yazarları tarafından 12-14 Mayıs 2005 tarihinde, 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulan ve özet olarak yayınlanan “DEU İİBF Öğretim Elemanlarının Örgütsel Destek, İşe Bağlılık, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi” başlıklı bildirisinin yeniden düzenlenmesinden oluşturulmuştur.

involvement on their organizational commitment. There are four groups of variables in this study. In order to measure the variables, it is drawn upon the studies of Meyer, Allen and Smith's (1993) on organizational commitment; Kanungo's (1982) study on job involvement; Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa's (1986) article on perceived organizational support. General Job satisfaction scale was prepared by us. Empirical study conducted on 88 academic people at Dokuz Eylul University, Faculty of Economics and Administrative Science. Research findings indicate that support from their organizations leads to academics' affective commitment, job satisfaction leads to continuance commitment, and organizational support accompanied by job involvement leads to normative commitment.

Key words: *Organizational support, job involvement, job satisfaction, organizational commitment*

I.GİRİŞ

Geçmişten günümüze insanlığın yaşadığı büyük gelişmeler ve dönüşümler sayesinde yakın dönemlerde, insan ve onun psiko-sosyal ihtiyaçlarının daha fazla önem kazanması ve öne çıkmasıyla birlikte örgütsel alanda insanı anlamaya ve onun çalıştığı ortama bütünleştirilerek, psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yapılan çalışmaların çeşitliliği ve sayısı artmıştır. Bu doğrultuda son otuz yıldır işe bağlılık, örgütsel destek, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi konularda birçok çalışma yapılmıştır.

Örgütlerin ve çalışanların geleceklerini inşa ederken, amaçlarına ulaşmaları açısından uyumlu ve diğer tarafın çıkarlarını gözetken bir biçimde çalışmaları için, iki tarafın da karşılıklı olarak belirli sorumlulukları almaları ve çeşitli davranışları yerine getirmeleri gerekmektedir. Bu anlamda işine bağlı bireylerin sorumluluklarını yerine getirirken örgütlerinden alacakları desteğin, onların iş doyumunu artıracığı ve tüm bu ilişkilerin de bireylerin örgütlerine olan sadakatlerini ve bağlılıklarını geliştireceği söylenebilir. Karşılıklı ilişkiler çerçevesinde bireyin örgüte ve örgütün bireye kazandırdığı maddi ve manevi değerler bu döngünün devam etmesini sağlayacaktır.

Uzun yıllardan beri örgüt teorisyenleri istihdam konusunu, çalışanların örgütten maddi ve manevi fayda elde etmek için, örgüte çaba sağlamaları ve sadakat göstermeleri (Aselage ve Eisenberger, 2003:491) şeklinde yorumlamışlardır. Nitekim yapılan çalışmalar, bir tarafta ücret ve kazanç gibi somut ödüller ile takdir ve saygı gibi psiko-sosyal ödüller sağlayan örgütlerin, diğer tarafta ise bunların karşılığında emek ve çaba harcayan çalışanların olduğu bir yerde karşılıklı bir ilişkinin var olacağını ortaya koymaktadır (Hochwarter vd., 2003:439). Çalışan ve işveren ilişkisinin bu şekilde değerlendirilmesi, örgütlerin istenen olumlu sonuçları elde etmelerinde, çalışanların örgütün yararına yönelik yapacakları davranışlarla mümkün olacağını göstermektedir. Çalışanların örgüt yararına yönelik davranışları sergilemeleri ise, ancak örgütün onlara verdiği değer ve sağladığı destek, çalışanların işlerinden duydukları tatmin ve örgüte olan bağlılıkları sayesinde gerçekleşebilmektedir. İki tarafın da birbirine ihtiyaç duyduğu bu ilişkide “sosyal mübadele teorisi” ve “karşılıklılık normuna” dayanarak (Aselage ve Eisenberger, 2003:491-492), çalışanlar örgütün amaçlarına ulaşmasına yardım etmek için çaba sağlama ve ekstra rol davranışları sergileme konusunda kendilerini zorunlu hissedeceklerdir. Buna

göre örgütün kendilerine yönelik iyi ve samimi niyetini fark eden çalışanların, buna karşılık vermeleri ve örgüte bağlanmaları daha olası görünmektedir. Böylece, örgütlerine bağlılık içinde faaliyetlerini yürüten çalışanlara sahip olan örgütler, yaşamlarını sürekli kılacak ve sürdürülebilir bir rekabet olanağı sağlayacak önemli bir örgüt içi üstünlük ögesi kazanmış olacaklardır.

Bu bağlamda, çalışanların örgütleri tarafından desteklenmesi ve onların işe bağlılıkları ile işten aldıkları doyum düzeyleri, örgütlerine olan bağlılıklarını ne ölçüde etkilemekte olduğu, çalışmanın temel sorusunu ve buna bağlı olarak da amacını oluşturmaktadır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, akademik çalışanların örgütlerinden aldıkları destek ile işlerine olan bağlılıkları ve iş doyumlarının, örgütlerine olan bağlılıkları üzerindeki etkilerini araştırmaktır.

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

1. Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek teorisi, çalışanların, örgütün onların katkılarını ne kadar değerlendirdiğine ve onların mutluluğunu ne kadar önemseydiğine ilişkin genel inançlar oluşturduğu varsayımına dayanmakta ve çalışanların örgüte insani özellikler atfetme eğilimi tarafından teşvik edilen “algılanan örgütsel destek” oluşumunu da içine almaktadır (Aselage ve Eisenberger, 2003:492). Algılanan örgütsel desteğin gelişimi, çalışanların örgütü bir insanmış gibi ele almaları ve ona insani özellikler yükleme eğilimleri tarafından teşvik edilmektedir. Bu noktada, örgütün çalışanlara ne şekilde yaklaştığı, çalışanların örgütü ve onu temsil edenleri nasıl algıladıklarına bağlı olarak değişecek ve buna yönelik olarak örgütte ne şekilde davranacakları önem kazanacaktır. Nitekim örgütün temsilcileri tarafından yerine getirilen çeşitli faaliyetler, bu kişilerin kişisel tercihleri olarak değerlendirilmekten çok örgütün niyetinin göstergeleri olarak görülmektedir. Yani çalışanlar, bir bütün olarak örgütün temsilini, örgütün temsilcilerinin çabaları şeklinde görmektedirler (Hochwarter vd.,2003:439). Bu yönde Hutchison (1997:159-174), çalışanların örgütün faaliyetleri ile ilgili algılamalarının, onların yöneticilerinden, yönetimden ve örgütten gelen desteği algılamaları üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların örgütü kişileştirmeleri ve yapılan olumlu veya olumsuz davranışları, örgütün kendilerine yönelttiği iyi veya kötü niyetli yaklaşımlarının bir belirleyicisi olarak değerlendirmeleri (Rhoades ve Eisenberger, 2001:825), çalışanların örgüte gösterecekleri tepki, yani algılanan örgütsel desteğin sonuçları açısından önem taşımaktadır.

Örgütsel destek teorisi, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarının temelini oluşturan psikolojik süreçlere de yer vermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698). Bu süreçlerden ilkinde göre, karşılıklılık normu temelinde, algılanan örgütsel destek örgütün amaçlarına ulaşmasında ona yardım etme ve örgütün refahını önemseme konusunda çalışanlar açısından bir zorunluluk hissi yaratmaktadır. İkincisi, destekle ortaya çıkan takdir, saygı ve önemsenme çalışanların, toplumdaki rol-statü algılarına bağlı olarak, psiko-sosyal

ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Üçüncüsü, algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanlarını düşündüğü ve onların artan performanslarını ödüllendirdiği (performans-ödül beklentileri) yönünde çalışanların inançlarını güçlendirmektedir. Bu süreçler, çalışanlar açısından artan iş doyumunu ve yükselen olumlu duygular, örgüt açısından ise artan duygusal bağlılık ve performans ile azalan işgücü devri gibi sonuçları ortaya çıkaracaktır. Çünkü örgütün çalışanlara yönelik istekli ve bilinçli davranışları örgütün çalışanlara gerçekten değer verdiği ve saygı duyduğunun bir işareti olarak olumlu karşılanacak ve bu doğrultuda çalışanlar da olumlu davranışlar sergileme yükümlülüğü hissedeceklerdir.

2.İşe Bağlılık

İşe bağlılık konusunda öncelikle belirli bir işe bağlılık ile genel olarak işe bağlılık arasındaki ayrımı (Ramsey vd.,1995:68) ortaya koymak gerekmektedir. İlk durumda işin şu anki ihtiyaçları ne şekilde karşılayacağı üzerine odaklanan tanımlayıcı bir inançtan söz edilirken, ikinci durumda sosyalleşmeye bağlı olarak gelişen ve birinin yaşamında genel olarak işin değerine yönelik oluşan bir inançtan söz edilmektedir. Bu çalışmada, belirli bir örgüte ait ve aynı mesleği ifa eden çalışanların işe bağlılıkları ölçülmeye çalışıldığından, “belirli bir işe bağlılık” konusu ele alınmaktadır. Genel olarak işe bağlılık, daha geniş ve sosyolojik bir araştırma alanı olarak düşünüldüğünden ayrı bir çalışma alanında yürütülmesi daha uygun görülmektedir.

Nitekim, işe bağlılıkla ilgili literatürde, konunun doğası ile terimlerin, tanımların ve ölçme araçlarının çoğalmasından dolayı önemli görüş ayrılıklarının olduğu da görülmektedir (Elloy vd.,1995:79-91). Örneğin, Saleh ve Hosek (1976:215), işe bağlılıkla ilgili çalışmalarında literatür incelemesi yapmışlar ve bu konudaki çeşitli kavramlaştırmaları dört ayrı kategoride toplamışlardır. Buna göre;

- Merkezi yaşam ilgisi olarak iş,
- İşe aktif katılım,
- Özsayı merkezi olarak performans ve
- Çalışanın kendi varlığı ile tutarlı performans söz konusu

olduğunda işe bağlılık kavramı ortaya çıkmaktadır. Bu kavramsal kargaşanın ve belirsizliğin bir kısmını ortadan kaldırmak için Kanungo işe bağlılığı, çalışanların işe yönelik inanış ve değerlerin bilişsel bir durumu şeklinde sınırlandırmıştır(Price, 1997:412)

İşe bağlılığın yapısını araştıran tüm bu çalışmaların konuya iki farklı yönden yaklaştıkları (Elloy vd.,1995:79-91) söylenebilir. İlkine göre, işe bağlılık farklı bir bireysel değişken olarak görüldüğünde, bireylerin işlerine daha fazla veya daha az bağlı olmalarının sahip oldukları belirli özelliklere, değerlere ve ihtiyaçlara bağlı olacağı; ikinci yaklaşımda ise, işe bağlılığın belirli çalışma koşullarının sonucu ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Konuya hangi yaklaşım açısından bakılırsa bakılsın, her iki durumda da çalışanların

örgütlerinden algıladıkları desteğin ve işlerinden duydukları doyumun işe bağlılığı etkileyeceği söylenebilir.

3.İş Doyumu

İş doyumunu çalışma ve örgüt psikolojisinde en azından iki nedenden dolayı en çok araştırılan kavramlardan birisi olmuştur (Dormann ve Zapf, 2001:483). Birincisi, iş doyumunun çalışma koşullarının sübjektif bir şekilde değerlendirilmesine konu olan çeşitli unsurlarından etkilendiği ikincisi ise iş doyumunun devamsızlık, örgütsel verimsizlik, üretim karşıtı davranışlar gibi olumsuz sonuç değişkenlerinin temel nedeni olduğu düşüncesidir.

Davis (1988:96), iş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk şeklinde ifade etmektedir. İş doyumunu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir ve bu anlamda işin özelliklerinin zihinsel bir değerlendirmesi olarak ölçülmektedir. (Fisher,2000:185). İş doyumunu çalışanların işlerine gösterdikleri duygusal tepki olarak ele alındığında, bu tepkiyi harekete geçirecek etkiler ve tepkiyle ortaya çıkan olumlu ve olumsuz sonuçlar, hem çalışanları hem de örgütü önemli ölçüde etkileyebilir. İşin bir kişinin yaşamı içinde belirleyici bir role sahip olması sonucu işe karşı duyulan hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk, kişinin genel olarak yaşam doyumunu ve yaşamıyla ilgili tüm algılamalarını ve bakış açısını değiştirebilir. İşte bu noktada kişinin işinden doyum sağlamasını etkileyen çalışma koşulları ile işin özellikleri ve dolayısıyla örgüt ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların işlerine olan bağlılıklarının ve örgüt desteğini algılamalarının onların işlerinden duydukları doyum üzerinde çok önemli bir rol oynayacağı açıktır. Aynı şekilde işinden hoşnut olan çalışanların da işlerini daha çok benimseyecekleri ve örgütün faaliyetlerini daha ılımlı bir şekilde değerlendirecekleri ve tüm bu döngünün bağlılık konusunu güçlendireceği söylenebilir.

4.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın örgüte kendini adanması noktasında ne kadar kararlı ve istekli olduğunu anlamak için bir girişim olarak oldukça ilgi çekmiştir (Eisenberger vd.,1990:51). Bu konuda 70'li yılların başından beri birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen diğer kavramlarda da olduğu gibi bağlılığın ne olduğu, nasıl geliştirildiği ve davranışı nasıl etkilediği hakkında bir karmaşa ve anlaşmazlık söz konusudur. Nitekim geçmiş dönem çalışmalarında, Gouldner'in (1960:469) de belirttiği gibi, örgütsel bağlılık tek boyutlu ve homojen bir olgu olarak kavramlaştırılmaktaydı. Ancak örgütsel bağlılık, homojen değildir ve boyutsuz bir değişken de değildir, aksine çok boyutlu bir olgudur. Uzun yıllardan beri farklı şekillerde tanımlanan ve ölçülen bağlılığın tanımında bir görüş birliğinin olmaması, onun çok boyutlu bir yapı olarak görülmesine katkı sağlamıştır (Meyer ve Herscovitch,2001:300).

Meyer ve Allen (1991:67) örgütsel bağlılık konusunda oluşturulan boyutsuz kavramlaştırmaların benzerlik ve farklılıklarına dayanarak üç bileşenli bir model geliştirmiştir. Ancak bileşenleri açıklamakla birlikte, bu üç bileşeni de

içeren bir tanım ortaya koymamışlardır. Meyer vd. (1991:719-722), ilk olarak duygusal ve devamlılık bağlılığını ileri sürmüşlerdir. Buna göre duygusal bağlılık, örgütle ilişki kurmayı, duygusal olarak bağlanmayı ve özdeşleşmeyi; devamlılık bağlılığı ise, örgütten ayrılma ile bu durumda katlanılacak maliyetlerin ilişkisini ifade etmektedir. Meyer ve Allen daha sonra üçüncü bir bileşen olarak normatif bağlılığı, örgütte kalmak için bir zorunluluk hissetme şeklinde açıklamışlardır. Bu açıklamalardan hareketle örgütler ve çalışanlar açısından istenen sonuçları sağlayacak bağlılık biçiminin istekle oluşan duygusal bağlılık olduğu söylenebilir. Zira bu kişilerin işlerine bağlı olmaları ve işlerinden doyum sağlamaları ve örgütsel desteği algılamaları daha olası görünmektedir. Devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık açısından ise durum farklılaşmaktadır. Çünkü ihtiyaçtan ve zorunluluktan kaynaklanan bir bağlılık biçimi bu ilişkilerin farklı görünümünü ortaya çıkaracaktır. Yine bağlılığın çok boyutlu yapısı içinde boyutların nedenleri, ilişkileri ve sonuçlarının değiştiği bilinmektedir.

5.Değişkenler Arası İlişkiler

Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, sosyal mübadele teorisi ve karşılıklılık normuna dayanmaktadır. Bağlılık bu noktada bir mübadele aracı olabilmekte ve insanların örgütün onlara bağlı olduğunu hissettiklerinde örgüte bağlı olmaları mümkün görünmektedir (Fuller vd. 2003:789). Aselage ve Eisenberger,(2003:491) algılanan örgütsel desteğin psiko-sosyal ihtiyaçları karşılayarak, duygusal bağlılığı artırdığını ileri sürmüştür. Buna karşı, aynı çalışmada destek ile devamlılık bağlılığı arasında küçük ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Yine işe bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında da olumlu bir ilişki saptanmıştır. O'Driscoll ve Randall (1999:205), algılanan örgütsel desteğin işe bağlılık ve duygusal bağlılıkla olumlu; devamlılık bağlılığı ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Doyumun işe bağlılık ve duygusal bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğunu ancak devamlılık bağlılığı için bunun söz konusu olmadığını, aynı zamanda işe bağlılığın da duygusal bağlılık ile ilişkisini ortaya koymuşlardır. Tansky ve Cohen (2001:294) örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki saptamışlardır. Bishop vd.(2003:15-16), bir örgüt veya çalışma takımından sağlanan desteğin onlara bağlılık duymayı getireceğini saptamışlardır. Susskind vd. (2000:70) örgütsel desteğin iş doyumunu ile örgütsel bağlılığı önemli ve güçlü bir şekilde etkilediğini saptamışlardır. Hochwarter vd. (2003:450), algılanan örgütsel destek ile iş doyumunu ve duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişki saptamışlardır. Eisenberger vd. (1990:51-59) örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların örgüte duygusal anlamda daha çok bağlı olduklarını ortaya koymuşlardır. Morrison (2004:123) örgütsel destek algılamalarının iş doyumunu etkilediğini saptamıştır. Randall vd. (1999:165), örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve iş doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki bulurlarken; destek ile devamlılık bağlılığı arasında herhangi bir ilişki

bulamamışlardır. Behson (2002:61), Howes vd. (2000:214), algılanan örgütsel desteğin, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın belirleyicisi olduğunu saptamışlardır.

Duygusal bağlılık sonuç değişkenlerinin büyük bir bölümü ile önemli ölçüde ilişkili bulunmuştur (Meyer ve Hescovitch, 2001:311). Bu durum bağlılık kavramının başlangıçta daha çok duygusal bağlılıkla özdeşleştirilmesinden ve devamlılık bağlılığı ile normatif bağlılığa göre literatürde daha açık ve fazla işlenmesinden kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra bağlılık istekle oluştuğunda, duygusal bağlılığın davranışsal sonuçları, bağlılık ihtiyaca veya yükümlülüğe bağlı olarak ortaya çıktığında oluşan davranışsal sonuçlara göre, daha açık ve derin bir biçimde algılanmaktadır.

Eisenberger vd. (1997:812-820), algılanan örgütsel destek ve iş doyumunu arasında olumlu ve güçlü bir ilişki saptamışlardır. Testa (2001:231-232), iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında olumlu, Susskind vd. (2000:450) örgütsel desteği bir ara değişken olarak kullanarak iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki saptamışlardır. Morrison'da (2004:119) artan iş doyumunun örgütsel bağlılığı artırdığını ifade etmektedir. Yine Clugston (2000:483), duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki bulmuştur.

Meyer vd.(2002:33-34), iş doyumunu, işe bağlılık ve duygusal bağlılık arasında çok güçlü ilişkiler saptamışlardır ve bu ilişki devamlılık ve normatif bağlılıkla olan ilişkilerden daha güçlüdür. Meyer ve Allen'in (1990) çalışmasını demografik özellikler açısından test eden Özkaya vd. (2006:92) araştırma sonuçlarını toplu olarak değerlendirdiklerinde, örgütsel bağlılık modelinin Türk kültür ve ortamında geçerli ve demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu belirtmektedirler. Cheng ve Stockdale (2003:483) iş doyumunu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu, Hackett vd. (1994:15-23), iş doyumunun duygusal ve normatif bağlılık üzerinde olumlu; devamlılık bağlılığı üzerinde ise olumsuz bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Taşkiran ve Özcan, (2007:411) çalışmalarında işe bağlılık ve örgüte bağlılık arasında pozitif ve orta derecede bir ilişki, Elloy, (1995:79-91) işine bağlı olan bireylerin daha az bağlı olanlardan önemli yönlerde farklılaştıkları, işlerinde gelişme fırsatları algıladıkları, yönetimden daha memnun oldukları ve örgütlerine de daha bağlı olduklarını bulmuşlardır. Chen vd. (2005:466), algılanan örgütsel desteğin örgüte bağlı özsayı ile olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sonuç işe bağlılık özsayı açısından değerlendirildiğinde, desteğin özsayıyı artırarak işe bağlılığı da artıracığı şeklinde yorumlanabilir.

Hochwarter vd. (2003:452), uygun olmayan iş koşullarının algılanan örgütsel destek ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İş koşulları açısından değerlendirilirse, sağlam, dürüst, güvenilir bir iş ortamını yaratma ve fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde örgütsel desteğin artması örgüte bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir. Doğal olarak örgütünden destek gören çalışanların işten ayrılma niyeti ya da davranışı azalacak ve çalışma süresi uzadıkça örgütlerine yönelik, duygusal/normatif

bağlılık, çalışanların olumlu deneyimlerine bağlı olarak da gelişebilecektir. Özdevecioğlu'na göre (2003:127) örgütsel bağlılıkları artan bireyler, örgütü için çalışmada gönüllü olacak ve örgüt üyeliğini devam ettirme konusunda istekli davranacaktır. Ayrıca, bireysel performansları artacak, işe geç kalma ve devamsızlıkları azalacak, moral ve motivasyonları yükselecektir. Bunlar da örgütsel hayata etkinlik ve verimlilik olarak yansıyacaktır.

III. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİK ÇERÇEVESİ

Araştırma Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel desteğin, işlerine olan bağlılıklarının ve işlerinden aldıkları doyumun örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaçtan yola çıkarak bu çalışmanın ilgi odağını aşağıdaki sorular oluşturmaktadır.

1. Algılanan örgütsel destek ile örgüte bağlılık arasında ne tür bir ilişki vardır. Bu ilişki yaş, kıdem, unvan ve cinsiyet farklılıklarına bağlı olarak farklı algılanmakta mıdır? Örgüte bağlılık, akademisyenlik dikkate alındığında duygusal bağlılık boyutu ile öne çıkmakta mıdır?

2. Sözleşmeli statüde çalışmaları dolayısıyla, araştırma görevlileri için düşünüldüğünde örgütsel destek ile örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve genel iş doyumları arasında ne tür bir algılama farklılığı orta çıkmaktadır?

3. Algılanan örgütsel destek, işe bağlılık ve iş doyumunu birer bağımsız değişken olarak örgüte bağlılığı açıklamakta mıdır?

Diğer taraftan çalışmanın amacına bağlı olarak, bu çalışmanın önemi, ilgili yazın da dikkate alındığında, araştırmanın akademik bir kurumda yapıyor olmasına dayanmaktadır. Mevcut yazın incelendiğinde, örgüte ve işe bağlılık araştırmalarının sağlık, bilişim ve hizmet işletmelerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Taşkiran ve Özcan, 2007:411). Bir meslek olarak değerlendirildiğinde akademisyenler için beklenen sonucun işe bağlılık ve duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olmasıdır. Oysa son dönemlerde özellikle 50/D¹ uygulamasının üniversitelerde tercih edilen bir yol olması, akademik atama ve yükselmelerde sürekli değişen kriter savaşları ve sonucu, kadrolu olma sorunları, iş güvencesine sahip olup olmama ve gelecek kaygısı, mesleğe yeni başlamış veya uzun süreli çalışan ancak yükselemeyenler için belirsizlik kaynağı olabilmektedir. Tam da bu dönemde örgütün desteğini arkasında hisseden iş güvencesiz akademisyenler ile görece daha çok iş güvencesine sahip olanlar arasında, örgüte olan bağlılığın farklılık gösterip göstermediği ve algılanan örgütsel desteğin, örgütle bireyin özdeşleşmesinde kuramda da açıklandığı biçimi ile işlevini yerine getirip getirmediğini ortaya koymak önemlidir. Nitekim örgüt ve yönetim yazınında son dönemlerde oldukça yoğun ele alınan

¹ **Madde 50** /d) Lisans üstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler. Ayrıntılı bilgi için bkz: <http://www.vok.gov.tr/mevzuat/yenimevzuat.htm>

örgütsel bağlılık, destek, iş doyum ve işe bağlılık olgularının insan kaynakları yönetimi ile davranış bilimleri kapsamında bir yönetim ve organizasyon sorunsalı olduğunu da gözden uzak tutmamak gerekmektedir.

1.Değişken Tanımları

Araştırmaya konu dört değişken grubu mevcuttur. Bu değişkenlerden örgütsel destek, iş doyum ve işe bağlılık açıklayıcı; örgütsel bağlılık ise açıklanan değişkendir. Bu değişkenlere ilişkin tanımlayıcı açıklamalar aşağıdaki gibidir:

- **Örgütsel Destek:** Eisenberger ve arkadaşları(1986:501) tarafından, algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanlarının genel katkısını ne kadar değerlendirdiği ve onların mutluluğunu, refahını ne kadar önemseydiğine ilişkin evrensel bir inanç, bir algılama olarak tanımlanmıştır.

- **İş Doyumu:** Davis'e göre (1982:96) çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur.

- **İşe Bağlılık:** Kanungo (Price, 1997:412) işe bağlılığı bir işle ilgili çalışanların bilişsel inanış ya da değerler durumu olarak tanımlamıştır.

- **Örgütsel Bağlılık:** Meyer ve Allen'in (1991) modeline göre, örgütsel bağlılık değişkeni üç bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak ifade edilmiştir. Meyer ve Allen bu bileşenleri içeren bir örgütsel bağlılık tanımı yapmamışlardır. Ancak bu bileşenlerle ilgili olarak;

- Duygusal bağlılığı bir çalışanın örgütle duygusal bağı, özdeşleşmesi ve ilişkisi olarak,

- Devamlılık bağlılığını, örgütten ayrılma ile ilgisi olan çalışanların maliyetlerine dayanan bağlılık olarak,

- Normatif bağlılığı da, bir çalışanın örgütte kalma yükümlülüğü olarak ifade etmişlerdir.

2. Örneklem, Veri Toplama Tekniği ve Analiz Yöntemi

Araştırmanın ana kitlesini, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Fakültede toplam altı bölüm ve 196 öğretim elemanı bulunmaktadır ve bu öğretim elemanlarının tümüne aşağıda ayrıntıları verilen soru formu dağıtılmış, 88 öğretim elemanından yanıtlanarak geri dönmüştür. Örneklem sayısı, ana kitlenin yaklaşık %44.8'ini temsil etmektedir.

Yukarıda belirtilen araştırma amacına uygun olarak veriler bir soru formu aracılığıyla elde edilmiştir. Soru formu, beş temel bölümden ve 57 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölüm, örgütsel bağlılığı, ikinci bölüm algılanan örgütsel desteği, üçüncü bölüm işe bağlılığı, dördüncü bölüm iş doyumunu ölçmeyi ve beşinci bölüm de demografik özellikleri belirlemeyi amaçlamaktadır.

Örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik bölüm, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen sorulardan oluşmaktadır. Soru formu toplam 18 sorudan oluşmakta ve örgütsel bağlılığa ilişkin üç boyutu ölçmeyi amaçlamaktadır. Soru formunda duygusal bağlılığa ilişkin üç ifade (3. 4. ve 6.) ve normatif bağlılığa ilişkin bir ifade (13.) ters kodlanmıştır(Price, 1997:342-343).

Örgütsel desteği ölçmeye yönelik bölüm Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilen sorulardan oluşmaktadır. 16 sorudan oluşan soru formunda yedi ifade (20. 21. 23. 24. 27. 30. ve 31.) ters kodlanmıştır.

İşe bağlılığı ölçmeye yönelik bölüm, Kanungo (1982) tarafından geliştirilen sorulardan oluşmaktadır (Price,1997:413). 10 sorudan oluşan soru formunda iki ifade (36. ve 41.) ters kodlanmıştır.

İş doyumunu ölçmeye yönelik bölüm, dört ifadeden ve genel doyumunu ölçmeye yönelik olarak tarafımızdan oluşturulmuştur.

Soru formunda değişkenlerin ölçülmesinde Likert tipi beşli ölçek kullanılmış ve olumsuzdan (1= hiç katılmıyorum) olumluya (5= tamamen katılıyorum) doğru kodlanmıştır.

Değişkenlerin güvenilirlik analizi sonucu alfa değerleri örgütsel bağlılık için toplam ölçek $\alpha = .88$ (alt boyutlar duygusal bağlılık $\alpha = .89$, devamlılık bağlılığı $\alpha = .73$, normatif bağlılık $\alpha = .81$); örgütsel destek için toplam ölçek $\alpha = .92$; işe bağlılık için toplam ölçek $\alpha = .87$ ve iş doyumunu için toplam ölçek $\alpha = .69$ olarak bulunmuştur. Tüm anket toplamı dikkate alındığında $\alpha = .94$ olarak bulunmuştur. Verilerin analizinde değişkenler arası ilişkiyi tespit etmeye yönelik korelasyon (ilişki) analizi, değişkenler arasındaki nedensellik için regresyon varyans analizi step wise yöntemi ve tanımlayıcı istatistik teknikleri kullanılmıştır.

IV. BULGULAR

1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Örneklemin özellikleri dikkate alındığında, araştırmaya katılan kişilerin % 63.1'i (53) 26-34 yaş arasında %13.6'sı (12) 25 yaştan küçüktür. Örneklemin genç yaş grubundan oluştuğu söylenebilir. Araştırmaya katılan kişilerin % 53.4'ü (47) evli, %39.8'i (35) bekar, %75.9'u (28 kişi 5 yıldan az, 30 kişi 5-9 yıl arası) 9 yıldan az, %12.5'i (11) 10-14 yıl arasında örgütte çalışma süresine sahiptir. Öğretim elemanlarının %77.3'ü (68) İngilizce bilmekte, %65.9'u (58) akademik unvana sahip değildir. Örnekleme dahil olan öğretim elemanlarının %22.7'si (20) 33A, %28.4'ü (25) 35. Madde, %18.2 (16) 50D Maddesine göre örgütte çalışmaktadır. Bölümler arası dağılıma bakıldığında %48.9'la (43) işletme bölümü en fazla veri elde edilen bölümdür.

2.Değişkenlere İlişkin Bulgular

Değişken analizlerinde ilişki ve nedensellik testlerinden önce demografik özelliklerden elde edilen veriler doğrultusunda, öğretim elemanlarının değişken algılarında farklılık olup olmadığı (Post Hoc Test-LSD) test edilmiştir. Bu test sonucu elde edilen bulgular aşağıdaki biçimiyle özetlenmektedir.

Duygusal Bağlılık Boyutu için: 5 yıldan az çalışanların 10-14 yıl arasında çalışanlara göre (.7008 önem .04) ve 10-14 yıl çalışanların 5 yıldan az çalışanlara göre aynı boyutu algılamalarında algılama farklılığı vardır ve ters yönde bir ilişki söz konusudur (-.7008 önem .04).

Devamlılık Bağlılığı: 20 yıl ve üzeri çalışanların 5 yıldan az (-.7469 önem .02), ve 10-14 yıl arası çalışanlara göre (-.8636 önem .02) devamlılık bağlılığını algılamalarında farklılık vardır. Yine 5 yıldan az çalışanların 15-19 yıl gruplarındakilere göre (.8858 önem .02) ile, 10-14 yıl çalışanların 15-19 yıl arası çalışanlara göre (1.0025 önem .02) bu boyutu farklı algıladıkları görülmektedir.

Normatif Bağlılık: 5 yıldan az çalışanlar 10-14 yıl (.7992 önem .01) ve 15-19 yıl arasında çalışanlara göre (1.0694 önem .009) normatif bağlılık boyutunu farklı algılamaktadırlar.

Örgütsel Destek: 5 yıldan az çalışanlar 10-14 yıl (.5575 önem .04) ve 15-19 yıl arasında çalışanlara göre (.8325 önem .02) örgütsel destek boyutunu farklı algılamaktadırlar.

İşe Bağlılık: 10-14 yıl arasında çalışanlar; 5 yıldan az (-.8477 önem .001), 5-9 yıl arası (-.8261 önem .001) ve 20 yıl ve üstü çalışanlara göre (-1.0477 önem .002) işe bağlılık boyutunu farklı algılamaktadırlar.

Unvanlar Dikkate Alındığında: Örgütsel Bağlılık Değişkeni için, Devamlılık Bağlılığı: Profesörler ile unvanı olmayanlar arasında (-.6871 önem .04), Normatif Bağlılık, unvanı olmayanlar ile yardımcı doçentler (.6000 önem .02) ve doçentler (1.3333 önem .03) arasında normatif bağlılık boyutunu algılama farklılığı vardır. İşe Bağlılık Değişkeni için, unvanı olmayanlar ile doktoralılar arasında (1.2080 önem .005) diğer taraftan profesörler ile doktoralılar arasında (1.3833 önem .008) işe bağlılık değişkenini algılama farklılığı vardır. İş Doyumu Değişkeni için, unvanı olmayanlar ile yardımcı doçentler arasında (.5756 önem .02) iş doyumunu değişkenini algılama farklılığı vardır.

Araştırma Görevlisi Farklılıkları: Örgütsel Bağlılık için, Duygusal Bağlılık: 35.² maddeler hem 33A³ (-.0714 önem .03) hem de 50D'lere göre (-

² Madde 35 – Yükseköğretim kurumları; kendilerinin ve yeni kurulmuş ve kurulacak diğer yükseköğretim kurumlarının ihtiyacı için yurt içinde ve dışında, kalkınma planı ilke ve hedeflerine ve Yükseköğretim Kurulunun belirteceği ihtiyaca ve esaslara göre öğretim elemanı yetiştirirler.(Ek fıkralar: 17/8/1983 - 2880/18 md.) Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz: <http://www.yok.gov.tr/mevzuat/venimevzuat.htm>

.6546 önem .03) göre duygusal bağlılık boyutunu farklı algılamaktadır. Diğer boyutlar için algılama farklılığı tespit edilmemiştir. Örgütsel destek, işe bağlılık ve doyum açısından araştırma görevlileri arasında algılama farklılığı yoktur. Yine cinsiyet için tüm değişkenler açısından algılama farklılığı tespit edilememiştir.

Tablo 1: Değişkenler arası ilişkiler

	Ortalama	duybag	devambag	normabag	örgütdes	işebag	İş doyum
duybag	3,6379	1	,215(*)	,579(**)	,698(**)	,475(**)	,492(**)
(N) 87		87	,047	,000	,000	,000	,000
devambag	3,0479	,215(*)	1	,518(**)	,218	,209	,376(**)
(N) 87		,047	,000	,052	,054	,000	,000
normabag	3,1553	,579(**)	,518(**)	1	,623(**)	,559(**)	,485(**)
(N) 88		,000	,000	,000	,000	,000	,000
örgütdes	3,1563	,698(**)	,218	,623(**)	1	,486(**)	,680(**)
(N) 80		,000	,052	,000	,000	,000	,000
işebag	3,5140	,475(**)	,209	,559(**)	,486(**)	1	,267(*)
(N) 86		,000	,054	,000	,000	,000	,014
İş doyum	3,2874	,492(**)	,376(**)	,485(**)	,680(**)	,267(*)	1
(N) 87		,000	,000	,000	,000	,014	,000
		87	86	87	79	85	87

* Çift yönlü 0.05 önem düzeyinde ** Çift Yönlü 0.01 önem düzeyinde

Yine değişkenlerin kendi arasındaki ilişkiler incelendiğinde, elde edilen sonuçlara göre algılanan örgütsel desteğin tüm örneklem için devamlılık bağlılığı hariç diğer tüm değişkenlerle anlamlı, güçlü ve pozitif bir ilişki içinde olduğu Tablo 1’ de görülmektedir. Bu sonuç bize kuramda da tanımlandığı gibi örgütsel desteğin örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş doyumunu açısından ne derece önemli olduğunu göstermektedir. Ancak bir sonuç olarak, algılanan örgütsel destek değişkeninin tüm akademisyenler için ortalaması dikkate alındığında (**3,1563**), akademisyenlerin örgütten yeterli destek görmedikleri biçiminde karasız bir algıya sahip oldukları da gözden uzak tutulmamalıdır.

³ Madde 33 – (Değişik: 17/8/1983 - 2880/16 md.) a) (Değişik: 12/8/1986 - KHK 260/3 md.) Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılardır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer.(**Ek cümle: 21/4/2005 – 5335/10 md.**)Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler. Ayrıntılı bilgi için bkz: <http://www.yok.gov.tr/mevzuat/venimevzuat.htm>

Duygusal bağlılık ve İşe bağlılığın ölçek ortalamasının diğerlerinden yüksek ve olumlu olması da meslekten beklenen bir sonuç olarak düşünülmelidir.

Örgüte bağlılığı açıklamada algılanan örgütsel destek, genel iş doyumunu ve işe bağlılığın ne derecede etkide bulunduğuna yönelik yapılan nedensellik analiz (aşamalı regresyon analizi) sonucunda, duygusal bağlılık değişkeninin önemli ölçüde örgütsel destek tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Tablo 2: Örgütsel (Duygusal) Bağlılık, regresyon analizi (step wise yöntemi, tüm örneklem)

Model 1	R	R ²	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Örgütsel Destek ^a	.701 ^a	.492	.942	.110	.701	8,574	.000 ^a
F:73.518 a:Örgütsel destek, Duygusal bağlılık (bağımlı değişken) İşe bağlılık ve İş doyumunu değişkeni çözümlenmeye girmemiştir.							

Tablo 2’ de yer aldığı biçimi ile öğretim elemanlarının duygusal bağlılıkları %49,2 açıklayıcılık yüzdesi ile örgütsel destek değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Bunun anlamı öğretim elemanlarının örgütün çalışanlarının genel katkısını değerlendirmesine ve onların mutluluğunu, refahını önemsemesine ilişkin evrensel bir inanç içinde olmalarıdır.

Tablo 3: Örgütsel (Devamlılık) Bağlılık, regresyon analizi (step wise yöntemi, tüm örneklem)

Model 1	R	R ²	B	Std. Error	Beta	t	Sig
İş Doyumu	.345 ^a	.119	.341	.110	.345	3,202	.002 ^a
F:10.256 a:İş doyumunu, Devamlılık bağlılığı (bağımlı değişken) İşe bağlılık ve örgütsel destek değişkeni çözümlenmeye girmemiştir.							

Devamlılık bağlılığını açıklamak için oluşturulan model de ise bu bağlılık değişkeninin genel iş doyumunu değişkeni tarafından açıklandığı, örgütsel destek ve işe bağlılığın çözümlenmeye girmedikleri belirlenmiştir. Özetle tüm örneklem için bakıldığında devamlılık bağlılığı örgütsel destek ve işe bağlılık ile açıklanamamaktadır. Devamlılık bağlılığı sonucu Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 4: Örgütsel (Normatif) Bağlık, regresyon analizi (step wise yöntemi, tüm örneklem)

Model 1	R	R ²	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Örgütsel destek ^a	.622 ^a	.387	.767	.111	.622	3,202	.000 ^a
Model 2	.695 ^b	.483					.000 ^b
Örgütsel Destek			.556	.117	.451	4,749	.000
İşe Bağlılık			.415	.111	.353	3,722	.000
Model 1 F:48,008 Model 2 F:34,991 a:Örgütsel destek, b: Örgütsel destek, İşe Bağlılık Normatif bağlılık (bağımlı değişken) İş doyumunu değişkeni çözümlenmeye girmemiştir.							

Normatif bağlılık boyutu iki aşamalı çözümlenme sonucunda açıklanmaktadır. Birinci model de örgütsel destek algısı oldukça önemli bir açıklayıcılığa sahip iken, model 2 de işe bağlılık değişkeninde çözümlenmeye girmesi ile duygusal bağlılık değişkeninin açıklayıcılık yüzdesine neredeyse ulaşmaktadır. Bu değişkenin örgütte kalma yükümlülüğü olarak ifade edildiği düşünüldüğünde, örgütsel destek algısı ve işe bağlılığın yönetim desteği algısına dayalı olarak değerlendirilebileceği akla gelmektedir. Oysa yönetsel destek ile örgütsel destek aynı şeyi ifade etmemektedir. Bu sonuç daha çok, bağımlı çalışanlar yaratma ve işe devamlılıkta (iş güvencesinde) örgütsel desteği çalışanların arkasında hissetmeleri ihtiyacına yönelik olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada temel ilgi odağına da bağlı olarak, algılama farklılıkları- çalışma süreleri ve unvanlar- dikkate alınarak hangi değişkenlerin ve sonuçların da bu faktörler tarafından etkilendiği belirlenmiştir. Çalışma süreleri dikkate alınarak yapılan regresyon analizi (step wise yöntemi) sonuçları tablo 5 de yer almaktadır.

Tablo 5: Çalışma süreleri: Örgütsel Bağlık, regresyon analizi toplulaştırılmış çözümler (step wise yöntemi, tüm örneklem,)**Tablo 5.1 Normatif Bağlılık**

Çalışma Süresi	Model	R	R ²	F	Sig.
	1	1,000(a)	1,000	6075,000	,008(a)
	2	1,000(b)	1,000		.
5 yıldan az	1	,647(a)	,418	16,524	,000(a)
5-9 yıl	1	,632(c)	,400	16,650	,000(c)
10-14 yıl	1	,764(a)	,583	11,184	,010(a)

a Tahminçiler: (Sabit), işe bag

b Tahminçiler : (Sabit), işe bag, doyum

c Tahminçiler: (Sabit), örgüt des

Tablo 5.2 Devam Bağlılığı

Çalışma Süresi	Model	R	R ²	F	Sig.
5-9 yıl	1	,399(a)	,159	4,722	,039(a)
20 yıl ve üstü	1	,840(a)	,706	14,397	,009(a)

a Tahminciler: (Sabit), doyum

Tablo 5.3 Duygusal Bağlılık

Çalışma Süresi	Model	R	R ²	F	Sig.
.	1	1,000(a)	,999	1240,333	,018(a)
	2	1,000(b)	1,000	.	.(b)
5 yıldan az	1	,755(c)	,569	30,405	,000(c)
	2	,807(d)	,651	20,475	,000(d)
5-9 yıl	1	,578(c)	,334	12,514	,002(c)
20 yıl ve üstü	1	,865(c)	,748	17,763	,006(c)

a Tahminciler: (Sabit), doyum

b Tahminciler: (Sabit), doyum, örgütde

c Tahminciler: (Sabit), örgütde

d Tahminciler: (Sabit), örgütde, işbağ

Çalışma süreleri dikkate alınarak yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, normatif bağlılığı açıklayan üç ayrı model ortaya çıkmaktadır. Bunlara göre genel modelde örgüte bağlılık örgütsel destek ile açıklanırken, çalışma süreleri dikkate alındığında bir yıl, beş yıldan az ve on-on dört yıl arası çalışanlarda bu modeli açıklayan önemli değişken olarak işe bağlılık ve doyum ön plana çıkmaktadır. Beş-dokuz yıl arasında çalışanlar için ise örgütsel destek önemli bir değişken olarak algılanmaktadır. Devamlılık bağlılığı için ana modelde iş doyumunu genel açıklayıcı iken, çalışma süreleri dikkate alındığında da beş-dokuz yıl ile 20 yıl ve üzerinde çalışanlar içinde aynı değişken çözümlemede yer almaktadır. Çalışmanın bulguları ise duygusal bağlılık için ilginçtir. Ana modelde sadece örgütsel destek duygusal bağlılığı açıklamakta iken, çalışma süreleri açısından sadece 5–9 yıl arasında ve 20 yıl üstü çalışanlar için bu sonuç paralellik taşımaktadır. Diğer çalışma süreleri için örneğin ilk yılda doyum ve sonra örgütsel destek, 5 yıldan az çalışma süresinde önce örgütsel destek sonra işe bağlılıkla birlikte modelin açıklandığı görülmektedir.

Tablo 6: Akademik Unvanlar: Örgütsel Bağlık, regresyon analizi toplulaştırılmış çözümler (step wise yöntemi, tüm örneklem,)

Tablo 6.1 Duygusal Bağlılık

Akademik Unvan	Model	R	R ²	F	Sig.
Unvanı yok	1	,696(a)	,485	46,114	,000(a)
Yard.Doç.Dr.	1	,805(a)	,648	22,096	,001(a)
Doç.Dr.	1	1,000(b)	1,000	.	.(b)

a Tahminciler: (Sabit), örgütde

b Tahminciler: (Sabit), doyum

Tablo 6.2 Devam Bağlılığı

Akademik Unvan	Model	R	R ²	F	Sig.
Unvanı yok	1	1,000(a)	1,000	.	.(a)
Yard.Doç.Dr.	1	,685(b)	,469	10,591	,007(b)
Doç.Dr.	1	1,000(c)	1,000	.	.(c)
Prof.Dr.	1	,918(c)	,842	21,351	,010(c)
	2	,983(d)	,966	42,610	,006(d)

a Tahminciler: (Sabit), işbag b Tahminciler: (Sabit), doyum

c Tahminciler: (Sabit), örgütde

d Tahminciler: (Sabit),

örgütde, işbag

Tablo 6.3 Normatif Bağlılık

Akademik Unvan	Model	R	R ²	F	Sig.
Unvanı yok	1	,585(a)	,343	25,544	,000(a)
Yard.Doç.Dr.	1	,780(b)	,608	18,641	,001(b)
Doç.Dr.	1	1,000(a)	1,000	.	.(a)
Prof.Dr.	1	,857(a)	,735	11,111	,029(a)

a Tahminciler: (Sabit), örgütde

b Tahminciler: (Sabit), işbag

Akademik unvanlar dikkate alınarak çözümlene yapıldığında, duygusal bağlılık ana değişkeni için açıklayıcı olan örgütsel destek tüm örneklem açısından da (profesörler hariç) benzer değişken tarafından açıklanmaktadır. Profesör unvanına sahip olanların çözümlenmede yer almaması ise dikkat çekici bir noktadır. Devamlılık bağlılığı ise ana modelde iş doyumunu değişkeni ile açıklanır iken, unvanlar açısından işe bağlılık ve örgütsel destek daha fazla önem taşıyan iki değişken olarak görülmektedir. Burada sadece yardımcı doçentlerin iş doyumları ile örgüte devamlılık bağlılıklarının açıklanması ise ana modele uyumlu bir sonuçtur. Diğer taraftan normatif bağlılık açısından yardımcı doçentlerde işe bağlılık, unvanı olmayanlar ile doçent ve profesörler için örgütsel destek normatif bağlılığı açıklamada önemli görülmektedir. Burada

elde edilen doçentlere ilişkin bulguların iç tutarlılık ve örneklemin yeterliliği açısından ayrıca sorgulanması gerekmektedir.

V. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Çalışma süreleri açısından normatif bağlılık, örgüte bağlılık yükümlülüğü olarak değerlendirildiğinde çalışanlar kendilerini örgütte kalmak zorunda hissetmektedirler. Bu yükümlülük ana modelde örgütsel destek ile açıklanırken, çalışma süreleri dikkate alındığında daha çok işe bağlılık ve doyum ile açıklanmaktadır. Diğer taraftan akademisyenlerde olması beklenen örgütsel bağlılığın daha çok duygusal bağlılıkla ilişkili olduğu varsayımı da elde edilen bulgular çerçevesinde geçerli görünmektedir. Bu açıdan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir nedensellik ilişkisi bulunduğunu söylemek yanıltıcı olmayacaktır.

Devamlılık ve normatif bağlılık açısından bakıldığında ise devamlılığın iş doyumunu, normatif bağlılığın ise örgütsel destek ve işe bağlılık ile açıklandığı görülmektedir. Bu sonuca göre çalışma sürelerinde de görüldüğü gibi devamlılık bağlılığı uzun süreli çalışan ve mesleğin tam ortasında bulunan öğretim elemanlarıyla diğerleri için negatif algısal farklılık yaratmaktadır. İşlerinden doyumsuz olan insanların doyumlarını farklı araçlarla ve örgütün dışında sağlama çabası içinde olacağı da açıktır. Burada temel sorun örgütten ayrılma niyetinin maliyet ögesi olarak düşünüldüğünde göz önüne alınamadığı ve doyumsuz çalışanların nasıl verimli olacaklarının sorgulanmasıdır. O nedenle kuramsal kısımda da tanımlandığı gibi örgütsel desteği arkasında hisseden insanların daha verimli olacağı gözden uzak tutulmamalıdır. Nitekim unvanlar dikkate alınarak yapılan çözümleme bu öngörünün bir kanıtı durumundadır. Bu vesile ile örgütte bağlılığı duygusal olarak yönetmek ve örgüt için istenilen sonuçları elde etmeye yönelik örgütün bir dizi teşvik edici önlemi alması ve uygulaması gerekmektedir. Bilindiği gibi öğretim elemanlarının ücretler genel seviyesi düşüktür. Akademik yükseltmelerde ortaya çıkan belirsizlikler ve iş güvencesini kapsamayan düzenleme ve kriterlerin de örgüt çalışanları üzerinde olumsuz bir etki yarattığı bilinen bir gerçektir. Unvana sahip olanlar için mevcut sistemde ders yüklerinin ağırlığı da dikkate alındığında, kendileri ile örgütlerinin özdeşleşmesi pek mümkün görülmemektedir. Oysa duygusal bağlılık açısından öğretim elemanlarının örgütün çalışanlarının genel katkısını değerlendirdiği ve onların mutluluğunu, refahını önemseydiğine ilişkin evrensel bir inanç içinde oldukları genel modelde açıklanmaktadır. Burada unvanlar ve normatif bağlılık açısından çelişkinin ortaya çıkmasının düşündürücü olması gerekmektedir. O nedenle çalışmanın sonuçlarının belirli kısıtlar altında değerlendirilmesi gerektiğinin de altını çizmek gerekmektedir:

Birincisi bu sonuçların sadece Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim elemanlarını içerdiği unutulmamalıdır.

İkinci önemli kısıt örneklemden elde edilen veri setine ilişkindir. Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarda, özellikle literatürde de belirtildiği gibi normatif bağlılığı ölçme ve değerlendirme zorluğu dikkate alındığında, veri

setinin mümkün olduğunca fazla olması gerekmektedir. Bu çalışmada veri setinin darlığının önemli bir engel olduğu da tarafımızdan düşünülmektedir. Buna bağlı olarak, örneklemin homojen olmadığı dikkate alındığında- algısal farklılıklar bunun kanıtıdır- elde edilen bulguların genellemeler yapmaktan kaçınılarak değerlendirilmesi bir zorunluluk olarak gözükmektedir.

Üçüncü temel kısıt ise bu tip araştırmalarda ortaya çıkan çok değişkenli çalışma zorluğudur. Değişkenler arası etkileşim dikkate alındığında nedenselliği etkileyen örtük ya da gizil değişkenlerin de varlığını test edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada sözü edilen örtük ya da gizil değişken etkileşimi test edilmemiştir. O nedenle modellerin çözümlenmesinde gelecek çalışmalara ışık tutması açısından daha üst model çözümlenmelerine yönelik analiz araçlarının (yapısal eşitlik modelleri, path analizi ve değişkenlerin doğrulanmasına yönelik doğrulayıcı faktör analizi vb.) kullanılması da sonuçların genelleştirilmesi açısından yararlı olacaktır.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında örgüte düşen sorumluluklar ve yükümlülükler bulunmaktadır. Bunun için örgütün çekici bir iş ortamına dönüştürülmesi gerekmektedir. Meslekle ilgili, özellikle iş güvencesi gibi belirsizlik içeren uygulama ve söylemlerden ve düzenlemelerden kaçınmak, akademisyenlerin örgüt ve işleriyle özdeşleşmesini sağlayacak düzenlemelerin yapılmasını sağlamak, uygun çalışma koşulları ve fiziksel ortam yaratmak, yapıcı bir örgüt kültürü oluşturmak gerekmektedir. Uzun süreli bir performans gerektiren akademisyenlik için, çabaları karşılığının alınması ve başarıya ulaşma konusunda inançlarının sağlanması önemlidir. Duygusal bağlılığın uzun sürede gelişme göstereceği gerçeği unutulmamalıdır. Gayretli ve sıkı çalışma, zor görevlerin başarılmasının bir övünç kaynağı olması, akademik unvan almak için gösterilen büyük çaba ve inancın sağlanması, saygınlık ve statü açısından farklılık duygusunun yaratılması, ödüllendirme, yükseltme ve ücret artışı sağlamaya ek olarak onaylama ve takdir etme örgüte düşen görevlerdir. Bu durumda başarımlar elde etse bile örgütün kendisine bir yer açmayacağını ve örgütünün bu konuda bir çaba ve isteği olmadığı inancına kapılan her akademisyenin işine gösterdiği bağlılığı, örgütüne, beklenen düzeyde göstermeyeceği açıktır.

Bu çalışmanın analizinden elde edilen bulgular, kendi örneklemini çerçevesinde değerlendirilmelidir. Diğer bir ifade ile, bu çalışmanın sonuçlarından hareketle, Türkiye'deki tüm üniversitelerdeki akademik çalışanlara yönelik genellemeler yapmak olanaklı değildir. Bu alanda çalışma yapacak araştırmacılar, farklı üniversitelerdeki ve farklı bilim dallarındaki akademisyenleri de kapsayacak şekilde örneklem setini daha geniş tutarak aynı araştırma modeli ile farklı sonuçlar elde edebilirler. Ya da bu çalışmada yer alan örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenler yanında örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık gibi başka değişkenleri de inceleme konusu yaparak farklı modeller oluşturmaları ile ilgili yazına önemli katkı sağlayabilirler.

KAYNAKÇA

- ASELAGE, Justin; Eisenberger, Robert (2003). "Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration", *Journal of Organizational Behavior*, Special Issue, Vol. 24 Issue 5, p.491-509.
- BEHSON, Scott J. (2002), Which Dominates? "The Relative Importance of Work-Family Organizational Support and General Organizational Context on Employee Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 61, p.53-72.
- BISHOP, James W. ; Scott, K. Dow ; Goldsby, Michael G. ; Cropanzano, Russell (2003). "A Construct Validity Study of Commitment and Perceived Support Variables a Multi foci Approach across Different Team Environments", *Group & Organization Management*, Vol. xx No. x, p.1-28.
- CHEN, Zhen Xiong; Aryee, Samuel; Lee, Cynthia (2005). "Test Of A Mediation Model Of Perceived Organizational Support", *Journal of Vocational Behavior*,66,p.457-470.
- CHENG, Yuqiu; Stockdale, Margaret S. (2003). "The Validity Of The Three-Component Model Of Organizational Commitment In A Chinese Context", *Journal of Vocational Behavior*, 62, p.465-489.
- CLUGSTON, Michael (2000). "The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave", *Journal of Organizational Behavior*, 21, p.477-486.
- DAVIS, Keith (1982). İşletmede İnsan Davranışı Örgütsel Davranış, Çev.:Kemal Tosun ve dğ., İ.Ü. İstanbul: İşletme İktisadı Enstitüsü Yayın No: 98
- DORMANN, Christian; Zapf, Dieter (2001). "Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities", *Journal of Organizational Behavior*, 22, p.483-504.
- EISENBERGER, Robert; Huntington, Robin; Hutchison, Steven; Sowa, Debora (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*", Vol.71, Issue 3, p.500-507.
- EISENBERGER, Robert; Fasolo, Peter; Davis-LaMastro, Valerie (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No.1, p.51-59.
- EISENBERGER, Robert; Cummings, Jim; Armeli, Stephen; Lynch, Patrick (1997). "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, Issue 5, p.812-820.
- ELLOY, David F.; Everett, James E.; Flynn, W. Randolph (1995). "Multidimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement", *"Canadian Journal of Behavioural Science"*, Volume.27, No.2, p.79-91.
- FISHER, Cynthia D. (2000). "Mood and Emotions While Working: Missing Pieces of Job Satisfaction?", *Journal of Organizational Behavior*, 21,p.185-202.
- FULLER, J Bryan;Barnett, Tim; Hester, Kim; Relyea, Clint (2003). "A Social Identity Perspective on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment", *The Journal of Social Psychology*, 143(6), p.789-791.
- GOULDNER, Helen P.(1960)."Dimensions of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, Vol.4, Issue 4, p.468-491.
- HACKETT, Rick D.; Bycio, Peter; Hausdorf, Peter A. (1994). "Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment", *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, Issue 1, p.15-23.
- HOCHWARTER, Wayne A.; Kacmar,Charles; Perrewé, Pamela L.;Johnson, Diane. (2003), "Perceived Organizational Support As A Mediator Of The Relationship Between Politics Perceptions And Work Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 63, p.438-456.
- HOWES, John C.;Cropanzano, Russel; Grandey, Alicia A.;Mohler, Carolyn J. (2000), "Who is Supporting Whom? Quality Team Effectiveness and Perceived organizational Support", *Journal of Quality Management*, 5, p.207-223.
- HUTCHISON, Steven (1997). "A Path Model of Perceived Organizational Support", *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol.12, Issue 1.p.159-174.

- MEYER, J.P., Allen, N.J.(1991).“A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Vol.1, No.1, p.61–89.
- MEYER, J. P.,Bobocel, D. Ramona; Allen, Natalie.J.(1991). “Development of Organizational Commitment During The First Year of Employment: a Longitudinal Study of Pre- and Post- Entry Influences”, *Journal of Management*, Vol.17, No.4, p.717-733.
- MEYER, John P.; Herscovitch, Lynne (2001). “Commitment in the Workplace: Toward a General Model”, *Human Resource Management Review*, 11, p.299-326.
- MEYER, John P.; Stanley,David J.; Herscovitch, Lynne; Topolnytsky, Laryssa (2002). “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, 61, p.20–52.
- MORRISON, Rachel (2004). “Informal Relationships in the Workplace: Associations with Job Satisfaction, Organisational Commitment and Turnover Intentions”, *New Zealand Journal of Psychology* Vol. 33, No.3, p.114-128.
- O'DRISCOLL, Michael P.; Randall, Donna M. (1999). “Perceived Organisational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organisational Commitment”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 48, Issue 2, p.197-209.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut. (2003). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi Cilt:18 Sayı:2*, ss:113 -130.
- ÖZKAYA O. M., Kocakoç D. İ., Kara E., (2006) “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Manisa, 13(2), ss:77-96
- PRICE, James L.(1997) “Handbook of Organizational Measurement” *International Journal of Manpower*, Vol.18, No.4/5/6 p.305-588
- RAMSEY, Rosemary; Lask, Felicia G.; Marshall, Greg W. (1995). “A Critical Evaluation of a Measure of Job Involvement: The Use of the Lodahl and Kejner (1965) Scale with Salespeople”, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Volume.15, Number.3, p.65-74.
- RANDALL, Marjorie L.; Cropanzano, Russell; Bormann, Carol A., Birjulin, Andrej (1999). “Organizational Politics And Organizational Support As Predictors Of Work Attitudes, Job Performance, And Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 20, p.159-174
- RHOADES, Linda; Eisenberger, Robert (2001).“Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, Issue 5, p.825-836.
- RHOADES, Linda; Eisenberger, Robert (2002). “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 Issue 4, p698-714.
- SALEH, S.D.;Hosek, James (1976). “Job Involvement: Concepts and Measurements”, *Academy Management of Journal*,Vol. 19 No.2, p.213-224.
- SUSSKIND, Alex M.; Borchgrevink, Carl P.; Kacmar, K. Michele; Brymer, Robert A. (2000). “Customer Service Employees' Behavioral Intentions And Attitudes: An Examination Of Construct Validity And A Path Model”, *Hospitality Management*, 19, p.53-77.
- TANSKY, Judith W.; Cohen, Debra J. (2001). “The Relationship Between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment: An Empirical Study”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol.12, No.3, p.285-300.
- TAŞKIRAN E., Özcan E. D., (2007) “Örgüte Bağlılık ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi,25-27 Mayıs, Sakarya.p.401-416.

TESTA, Mark R. (2001). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment", *The Journal of Psychology*, 135(2), p.226-236.

Karşılaştırmalı Üstünlükler ve Türkiye İmalat Sanayi

Yrd. Doç. Dr. Semiha AYTEMİZ

Mersin Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü

ÖZET

Karşılaştırmalı Üstünlükler Kuramı tam rekabet koşullarının geçerli olduğu ve devletin dış ticarete müdahale etmediği bir ortamda, ülkelerin dış ticaretten elde edebilecekleri kazançları ele alır. Söz konusu serbest ticaret ortamında, ülkeler görece olarak daha düşük maliyetle ürettikleri malları ihraç edecek, karşılığında ise daha yüksek maliyetle ürettikleri malları ithal edecektir. Böylelikle, ülkeler sahip oldukları üretim faktörlerini etkin bir biçimde kullanacaklar ve görece karşılaştırmalı üstünlüğe sahip oldukları mallarda uzmanlaşacaklardır. Bu çalışmanın amacı Türkiye imalat sanayinde 1980-2007 yılları arasında karşılaştırmalı üstünlüklerin seyrinin araştırılmasıdır. İmalat sanayi alt sektörleri faktör kullanım yoğunluklarına göre sınıflandırılarak karşılaştırmalı üstünlükleri hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Türkiye, emek yoğun ve hammadde yoğun sanayilerde karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olurken, ölçek yoğun ve farklılaştırılmış ve bilim bazı sektörlerde karşılaştırmalı dezavantaja sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Karşılaştırmalı Üstünlükler, Rekabet Gücü, Faktör Kullanım Yoğunluğu, İmalat Sanayi, Dış Ticaret.

Comparative Advantages and Turkish Manufacturing Industry

ABSTRACT

Theory of Comparative Advantages investigates countries' gains from trade under perfect competition and no government intervention. Under such free trade conditions, countries export the products with relatively low production cost and import the products with relatively high production cost. By doing so, countries efficiently use their production factors and specialize on products which they have relative comparative advantage. Purpose of this study is to investigate the progress of comparative advantages in Turkish manufacturing industry between 1980 and 2007. Manufacturing industry sub-sectors are divided into categories based on their factor usage intensity, and their comparative advantages are computed. Results show that Turkey has comparative advantage in labor intensive and raw-material intensive industries, and has comparative disadvantage in scale intensive and differentiated and science based industries.

Key Words: Comparative Advantages, Competitive Power, Factor Usage Intensity, Manufacturing Industry, Foreign Trade.

1.GİRİŞ

1980 Ekonomik İstikrar ve Dışa Açılma Programı ile birlikte Türkiye, dünyadaki gelişmelere paralel olarak, ekonomi politikalarında keskin bir dönüşüm gerçekleştirmiş, içe yönelik ithal ikameci politikalar yerine mal ve finans piyasalarını dünya ekonomisi ile bütünleştirmeye yönelik ihracat öncelikli politikalar uygulamıştır. Bu doğrultuda, öncelikle dış ticaret