

1. Basım

21. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI

EDİTÖRLER

Doç. Dr. M. Kemal DEMİRCİ

Doç. Dr. Gülten EREN GÜMÜŞTEKİN

Yrd. Doç. Dr. N. Derya ERGUN ÖZLER

Yrd. Doç. Dr. Ceren GİDERLER ATALAY

DÜZENLEYEN

DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

İŞLETME BÖLÜMÜ



21. yıl



NOBEL AKADEMİK YAYINCILIK EĞİTİM DANIŞMANLIK TİC. LTD. ŞTİ.

YAYIN NU : 648
Eğitim Bilimleri : 132
ISBN : 978-605-133-550-6
© 1. Basım, Mayıs 2013

21. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI

EDİTÖRLER

Doç. Dr. M. Kemal DEMİRCİ, Doç. Dr. Gülten EREN GÜMÜŞTEKİN, Yrd. Doç. Dr. N. Derya ERGUN ÖZLER,
Yrd. Doç. Dr. Ceren GİDERLER ATALAY



Copyright 2013, NOBEL AKADEMİK YAYINCILIK EĞİTİM DANIŞMANLIK TİC. LTD. ŞTİ. SERTİFİKA NU 20779

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne aittir. Bütün hakları saklıdır. Kitabın tümü ya da bölümü/bölemleri Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin yazılı izni olmadan elektronik, optik, mekanik ya da diğer yollarla basılamaz, çoğaltılamaz ve dağıtılamaz.

Kitaptaki bildirilerin içeriklerinden yazarları sorumludur.

Copyright 2013 by Dumlupınar University, Faculty of Economics and Administrative Sciences. All rights reserved.

No part of this book may be printed, reproduced or distributed by any electronic, optical, mechanical or other means without the written permission of Dumlupınar University, Faculty of Economics and Administrative Sciences.

Mizanpaj: Şerikan Kara -serikan@nobelyayin.com-
Kapak Tasarım: İlknur Güçlü -ilknur@nobelyayin.com
Üretim Sorumlusu: Halil Yeşil
Baskı ve Cilt: Ereğ Ofset, Büyük Sanayi 1. Cadde Çim Sok No:17/1 İskitler/ANKARA Sertifika Nu: 16098

Dağıtım: Volkan Kurt -volkankurt@nobelyayin.com- +90 312 418 20 10
Tanıtım: Sadık Küçükakman -sadik@nobelyayin.com-
Yavuz Şahin -yavuz@nobelyayin.com-
Onur Uysal -onur@nobelyayin.com-
Çetin Erdoğan -cetin@nobelyayin.com-
İsmail Kınacı -ismail@nobelyayin.com-
Serhat Geçkaldı -serhat@nobelyayin.com-
e-satis: Emrah Dursun -esatis@nobelkitap.com-

KÜTÜPHANE BİLGİ KARTI

DEMİRCİ, M. Kemal., GÜMÜŞTEKİN EREN, Gülten., ERGUN ÖZLER, N. Derya., GİDERLER ATALAY, Ceren.

**21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı / M. Kemal DEMİRCİ, Gülten EREN GÜMÜŞTEKİN,
N. Derya ERGUN ÖZLER, Ceren GİDERLER ATALAY.**

1. Basım, XVI + 823 s., 170x240 mm

Kaynakça var dizin yok.

ISBN 978-605-133-550-6

1. Ulusal Yönetim 2. Organizasyon



NOBEL AKADEMİK YAYINCILIK EĞİTİM DANIŞMANLIK TİC. LTD. ŞTİ.

Ankara Dağıtım Kültür Mah. Mihatpasa Cad. No: 74 B-01/02 Kızılay / ANKARA
Tel: 0312 418 20 10 Faks: 0312 418 30 20 / www.nobelyayin.com nobel@nobelyayin.com
Merkez İOSB Abdülkadir Geylani Cad. No: 2/A Osmiş / ANKARA Tel/Faks: 0312 386 00 91



İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ OTURUM: PROF.DR. KEMAL TOSUN SALONU SİNİZM VE GÜVEN

ÇALIŞMA ARKADAŞLARI ARASINDA GÜVEN İHLALİ VE GÜVENİN YENİDEN TESİS EDİLMESİ	2
<i>Araş.Gör. Dr. Engin Bağış ÖZTÜRK</i> <i>Prof.Dr. Ömür N. T. ÖZMEN</i>	
SİNİK DAVRANIŞLARI NELER TETİKLER?: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	6
<i>Prof.Dr. Rana ÖZEN KUTANIS</i> <i>Araş.Gör.Gülcan KAHRAMAN</i>	
KÖTÜ NİYETLİ YÖNETİM (ABUSIVE SUPERVISION) ALGILAMASININ ÇALIŞANLARIN PERFORMANSLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE DUYGUSAL ZEKÂNIN ROLÜ	10
<i>Prof.Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU</i> <i>Yrd. Doç.Dr. Mahmut AKIN</i> <i>Öğr.Gör. Mustafa KARACA</i> <i>Araş.Gör. Banu İŞTAHLI</i>	

İKİNCİ OTURUM: PROF.DR. ATILLA BARANSEL SALONU LİDERLİK VE KURUMA ETKİSİ

OTANTİK VE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK DÜZEYİ ALGILAMASININ ÇALIŞANLARIN İÇ GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN BELİRLENMESİ: KONYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA	17
İŞLETMELERİN ULUSLARARASILAŞMASINDA SİVİL TOPLUM KURULUŞLARININ LİDERLİK ROLÜ	23
<i>Doç.Dr. M.Kemal DEMİRCİ</i> <i>Öğr.Gör. Hülya ÇINAR</i>	
LİDERLİK TARZI, STRATEJİ SEÇİMİ VE PERFORMANS İLİŞKİSİ.....	30
<i>Yrd.Doç.Dr. Hülya ÖCAL</i> <i>Yrd.Doç.Dr. Nilüfer YÖRÜK KARAKILIÇ</i>	

ÜÇÜNCÜ OTURUM: PROF.DR. MEHMET OLUÇ SALONU EKİP YÖNETİMİ

SOSYAL MEDYANIN İŞE ALIMDAKİ ROLÜNÜN PAYDAŞLAR TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: ADAYLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	37
<i>Prof.Dr. V. Lale TÜZÜNER</i> <i>Araş.Gör. Gülşah VURAL ÖZKAN</i> <i>Araş.Gör. Ece KUZULU</i> <i>Araş.Gör. Selver KURTULDU</i>	
EKİP OLUŞTURMA VE ATAMA PROBLEMİ İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ: TCDD YÜKSEK HIZLI TREN SEFERLERİ İÇİN BİR UYGULAMA.....	45
<i>Halim DUMAN</i> <i>Doç.Dr. Metin DAĞDEVİREN</i> <i>Prof.Dr. İhsan YÜKSEL</i>	
ÇALIŞANLARIN ESNEK ÇALIŞMAYA İLİŞKİN TUTUMLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	51

YENİ KARIYER TUTUMLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ VE BU İLİŞKİDE TÜKENMİŞLİĞİN ROLÜ: AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Araş. Gör. İhsan AYTEKİN
Y.B.Ü İşletme Fakültesi
ihsanaytekin@mynet.com

Yrd. Doç.Dr. Şaban ESEN
Bartın Üniversitesi İİBF
sabanesen@hotmail.com

ÖZET

Literatürde, yeni kariyer tutumlarının örgütsel bağlılığı nasıl etkileyebileceğine dair farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Ancak konu ile ilgili çalışmaların – özellikle de amprik çalışmaların - sayısını az olduğu, bu nedenle farklı kültürel yapılarda amprik çalışmalar yapılması gerektiği görüşü ileri sürülmüştür. Bu çalışmada, Marmara ve Karadeniz Bölgelerinde bulunan özel sağlık kurumu çalışanlarından toplanan 715 anket verisi üzerinden, yeni kariyer tutumları ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bu ilişkide tükenmişliğin düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda yeni kariyer tutumlarından fiziksel hareketliliğin örgütsel bağlılık ile negatif, diğer yeni kariyer tutumlarının ise ya pozitif ilişki gösterdiği ya da ilişki göstermediği ve tükenmişliğin bu ilişkide kısmi olarak düzenleyici etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sınırsız kariyer, esnek kariyer, örgütsel bağlılık, tükenmişlik,

1.GİRİŞ

Bilginin çalışma hayatındaki öneminin artması, bilgi yoğunluklu ekonomik yapıyı ortaya çıkarmış ve bu yapı, çalışanların kariyer yapısında önemli değişimlere neden olmuştur (Donnelly, 2009). Yeni kariyer yapısında, örgütler arası yüksek kariyer hareketliliği (Arthur, 1994) ve kariyerini geliştirme ve şekillendirme ile ilgili sorumluluğun tamamen kariyer aktörüne geçmesi (Hall ve Moss, 1998) en belirgin özellikler olarak göze çarpmaktadır. Sınırsız kariyer (Arthur, 1994) bu özelliklerden birincisini, esnek (protean) kariyer (Hall, 1996) ise ikincisini temel alarak ortaya çıkmış teorilerdir. Sullivan ve Arthur (2006) sınırsız kariyerin hem fiziksel hem de psikolojik boyutunun olduğunu öne sürmüştür. Sınırsız tutum (ST) psikolojik hareketliliği yansıtmakta ve çalışanların mesleği ile ilgili kendi departmanı ya da örgüt dışında yeni ilişkiler geliştirmeye dair tutumunu yansıtmaktadır. Örgütler arası hareketlilik tercihi (ÖAHT) ise fiziksel hareketliğe dair çalışanın tutumunu yansıtmakta ve bireyin işler, örgütler ve meslekler arası hareketliliğe dair tutumunu ifade etmektedir. Esnek kariyer ise kariyer aktörününün sübjektif yaklaşımına vurgu yapmaktadır (Briscoe ve Finkelstein, 2006). Esnek kariyer, öznel kariyer yönetimi (ÖKY) ve değer odaklı kariyer yönelimi (DOKY) şeklinde iki boyutlu olarak ele alınmıştır (Briscoe vd., 2006). DOKY, bireyin kariyerini yönlendirirken ve değerlendirirken, örgüt ya da başkalarının yerine, kendi değerlerini temel alması; ÖKY ise bireyin kariyerini yönetmede örgüt ya da başkalarından tamamen bağımsız hareket etmesini ifade etmektedir (Briscoe ve Finkelstein, 2009).

Literatürde, yeni kariyer tutumlarının, çalışanların örgütsel bağlılığını azaltacağına dair, amprik desteği olmayan bir algı oluşmuştur (Zaleska & Menezes, 2009). Ancak yapılan görgül çalışmalarda, yeni kariyer tutumlarına sahip olmanın örgütsel bağlılıkta azalma anlamına gelmediği sonucuna ulaşılmıştır (Çakmakotluoğlu, 2012). Bu çalışmada ise yeni kariyerin örgütsel bağlılığın zıttı olmadığı, aksine, uygun koşullarda – ve bağlamın etkisiyle - yeni kariyer ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olabileceği, ancak bu ilişkinin tükenmişlik sendromu ile modere edilebileceği teorik olarak öne sürülmekte ve amprik olarak araştırılmaktadır.

2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, çalışanların işi ile ilgili sosyal kurumlara karşı algıladığı psikolojik bağ olarak tanımlanmış ve duygusal bağlılık (DUB), devam bağlılığı (DEB) ve normatif bağlılık (NOB) şeklinde 3 boyutlu

olarak ele alınmıştır. Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle bütünleşmesini ifade eder. Çalışan kendi amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerlerini özdeşleştirdiği zaman, örgüt için gönüllü çaba sarf etmekte ve örgüte kalmayı tercih etmektedir (Meyer ve Allen 1997). Özerk benlik teorisine göre çalışan, kendisi için anlamlı ve değerli bulduğu amaçları gerçekleştirmeye çalışmakta, kendi geleceğini kendisi belirlemek istemektedir. Bu koşullar sağlandığında, çalışanın self determinasyon (kendi geleceğini kendi belirleme) motivasyonu artmaktadır. Self determinasyon motivasyonu ise, duygusal bağlılığın artmasında önemli rol oynamaktadır (Johnson vd., 2010).

Motivasyon (Inkson ve Arthur, 2001; DeFilippi ve Arthur, 1994), otonomi ve kendi kariyerinde söz sahibi olma, (Hall, 1996) yeni kariyer tutumuna sahip çalışanların da en önemli değerleri olarak göze çarpmaktadır. Bu nedenle DUB'un "bir bakıma örgütün yeni kariyer tutumlarını destekleme derecesine bağlı olduğu" (Briscoe ve Finkelstein, 2009: s. 247) iddia edilmiştir. Günümüzde örgütler, çalışanlarından maksimum yaratıcılık ve verim alabilmek için, onlara motivasyonunu artıracak koşullar ve otonomi sağlamak -yani yeni kariyer tutumlarını desteklemek- ve bu durum ise çalışanın bağlılığını artırmaktadır (Kahn, 1992; Sergers vd., 2008).

Görüldüğü üzere fiziksel hareketlilik dışındaki diğer kariyer tutumları ile duygusal bağlılık bir birine zıt değil, aksine bir birini teşvik etmektedir. Ancak literatüre bakıldığında, işverenin değiştirilmesi ile örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının bir birinin zıttı olduğu görülmektedir (Meyer ve Allen 1997). Bağlamdan bağımsız olarak, yapılan tüm çalışmalarda da, örgütsel bağlılığın tüm boyutları ile işvereni değiştirme anlamına gelen fiziksel hareketlilik (ÖAHT) arasında negatif ilişki bulunmuştur (Briscoe ve Finkelstein, 2009; Çakmak-Otluoğlu, 2012). Bu çalışmada da ÖAHT'nin tüm örgütsel bağlılık boyutlarıyla negatif ilişki göstereceği öngörülmektedir.

Hipotez 1: Duygusal bağlılık a) öznel kariyer yönetimi, b) değer odaklı kariyer yönelimi ve c) sınırsız tutum ile pozitif, d) fiziksel hareketlilik ile negatif ilişki gösterir.

Devam bağlılığı, çalışanın ayrılma durumu karşılacağı maliyet nedeniyle duyduğu bağlılıktır. DEB, çalışanın bir örgütte yaptığı faaliyetlerden dolayı ortaya çıkacak sonuçların görmek ya da ayrılması durumunda bu sonuçlardan faydalanamamasının ortaya çıkaracağı maliyetlerden kaçınmak için hissettiği tutumsal bir bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1997). Yeni kariyer tutumlarına sahip çalışanlar, kendi hedefleri doğrultusunda başka örgütlerde de kullanabilecekleri ve kariyer hareketliliğinde en önemli araç olarak kullanabilecekleri kariyer yetkinliklerini geliştirirler (DeFillippi, Arthur, 1994; Inkson ve Arthur, 2001). Bu nedenle yeni kariyer tutumuna sahip kariyer aktörleri sürekli öğrenme odaklıdır (Briscoe vd., 2006; 31), özellikle meslekleri ile ilgili olan diğer insanlarla ilişki kurma ihtiyacı hissederler (Hall, 1996) ve iş becerilerini sürekli geliştirmeyi kritik öneme sahip bir husus olarak görürler (DeFillippi ve Arthur, 1994). Örgütler ise, çalışanın başka şekilde elde edemeyeceği eğitim, gelişme ve ilişki kurma fırsatı sunar (Donely, 2009, Zeitz vd., 2009).

H2. Devam bağlılığı a) öznel kariyer yönetimi, b) değer odaklı kariyer yönelimi ve c) sınırsız tutum ile pozitif, d) fiziksel hareketlilik ile negatif ilişki gösterir.

Normatif bağlılık, birinin, örgüte karşı sorumluluğuna dair inancını ifade etmektedir. NOB aslında zorunlu bir bağlılıktır. Çalışan kendini örgütte kalmak zorunda hissetmektedir. Bu zorunluluk bireyin doğrularından ya da ahlaki kurallarından gelebilir (Meyer ve Allen 1997). İlk bakışta normatif bağlılığın yeni kariyer anlayışı ile zıt bir yapıya sahip olduğu düşünülmektedir (Briscoe ve Finkelstein, 2009). Ancak burada bağlamanın önemli rol oynayacağı düşünülmektedir. Çünkü milliyet farklılıkları (Donnelly, 2009) ve kültürün (Erdoğan ve Aytekin, 2012) kariyer tutumlarının farklılaşması üzerinde önemli etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Türkiye daha çok toplulukçu bir yapıya sahiptir (Hofstede, 2001; Erdoğan ve Aytekin, 2012). Toplulukçu toplumlarda, işveren bağlılığını esas alan klasik psikolojik sözleşme kabul görmekte iken, bireyci toplumlarda klasik sözleşme bağ olarak görülmekte ve daha çok bireyin kendisi ile yaptığı yeni tür psikolojik sözleşme kabul görmektedir (Hall ve Moss, 1998). Bu durumda fiziksel hareketlilik dışındaki diğer yeni kariyer tutumları ile normatif bağlılığın -bağlamında etkisiyle - pozitif ilişki göstermesi beklenmektedir.

H3. Normatif bağlılık a) öznel kariyer yönetimi, b) değer odaklı kariyer yönelimi ve c) sınırsız tutum ile pozitif, d) fiziksel hareketlilik ile negatif ilişki gösterir.

2.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik ise, iş tatminsizliğinin en önemli nedenleri arasında gösterilmektedir. Tükenmişlik durumunda çalışan, iş ve işyerine karşı soğumakta, iş yapma isteğini ve çalışma motivasyonunu kaybetmektedir (Weisberg ve Sagie, 1999). Yeni kariyer yaklaşımlarında psikolojik kariyer başarısı ve içsel motivasyon önemli yer tutmaktadır. Çalışanın, kendince önemli bulduğu amaçları başarması, psikolojik olarak kendini başarılı olarak görmesini sağlamaktadır (Mirvis ve Hall, 1994). Yeni kariyer tutumlarına sahip çalışanlar, işin

başarılması için gerekli olan kariyer yetkinliklerine sahiptir ve bu durum onların algıladığı kariyer başarısını yükseltmektedir (Eby vd., 2003). Yetkin olduğunu düşünen çalışanlar, başarılarında kendilerini de pay sahibi olarak görmekte ve bu durum onların içsel motivasyonunu artırmaktadır (Ryan, 1982). Bu durum tükenmişlik ile çelişmektedir. Bu nedenle, tükenmişliğin yükselmesi durumunda, örgütsel hareketlilik tercihi dışındaki yeni kariyer tutumlarının azalacağı öngörülmektedir.

H4. Tükenmişlik, yeni kariyer tutumları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahiptir.

3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada kullanılan ölçeklere demografik değişkenlerin de eklenmesiyle oluşturulan anket formu, Marmara ve Karadeniz Bölgesindeki özel hastane çalışanlarına dağıtılmış, 765 geri dönüşten 715 tanesinin verileri uygun görülerek analize dâhil edilmiştir. AMOS ve SPSS programları yardımı ile verilerin öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve faktör yapıları araştırılmıştır. Daha sonra, oluşturulan değişkenler arasındaki farklılık ve ilişkileri araştırmak için bağımsız t testi, varyans analizi, korelasyon analizi ve hiyerarşik moderatör regresyon analizi yapılmıştır.

3.1.Ölçekler

Analizlerde kullanılan tüm ölçeklere Keşifsel Faktör Analizinde (KFA) ve Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) birlikte uygulanmıştır. Yeni kariyer tutumları için, Briscoe ve arkadaşlarının (2006) geliştirdiği, sınırsız kariyer ve esnek kariyer ölçekleri kullanılmıştır. Esnek kariyer ölçeği için Çakmak-Otluoğlu'nun (2012) çevirisi kullanılmıştır. ÖKY'den iki ve DOKY'den bir madde, faktör yapısını bozduğu için analizden çıkarılmış ve yeni faktör yapısının orijinal yapıdan daha uyumlu olduğu görülmüştür (orijinal faktör yapısı / değiştirilen faktör yapısı; GFI=,916/,950; CFI=,842/,907 ve RMSEA=,79/,74). Sınırsız kariyer tutumu için Erdoğan ve Aytakin'in (2012) çevirisi kullanılmıştır. Yapılan DFA ve KFA analizleri sonucunda ST maddelerinden birinde sorun tespit edilmiş, bu madde analizden çıkarılmış ve yeni faktör yapısının uyumunun daha iyi olduğu görülmüştür (GFI=,899/,940; CFI=,743/,858 ve RMSEA=,094/,070). Sonuç olarak SDR'nin 6, DOKY'nin 5, ST'nin 7 ve ÖAHT'nin 5 maddeden oluştuğu faktör yapısı elde edilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısı ÖKY için ,767, DOKY için ,704, ST için ,723 ve ÖAHT için ,617 şeklinde hesaplanmıştır.

Benzer süreçler örgütsel bağlılık (Meyer ve Allen, 1997) ve tükenmişlik (Maslach ve Jackson, 1981) ölçekleri için de uygulanmıştır. Örgütsel bağlılığın DUB2 ve NOB1 maddelerinde sorun görüldüğü için analizden çıkarılmış ve yeni faktör yapısının uyum indekslerinin daha iyi seviyelerde olduğu görülmüştür (ölçeğin ilk hali /madde çıkarılmış hali: GFI=,889/,914; CFI=,837/,861 ve RMSEA=,074/,063). Tükenmişlik ölçeğinde ise duygusal tükenme (DUT) sekizinci ve kişisel başarı hissi (KBH) altıncı maddelerinde sorunlar nedeniyle analizden çıkarılmış ve yeni faktör yapısının desteklediği görülmüştür (GFI=,919; CFI=,861 ve RMSEA=,057). Cronbach's Alpha katsayıları DUB için ,806, DEB için ,757, NOB için ,743, DUT için ,767, KBH için (ters skorlu) için 0,633 ve duyarsızlaşma (DYSZ) için 0,610 olarak hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha katsayısının genelde ,70 ve üstü olması beklenir ancak ,60 üstü değerlerin de kullanılabileceği vurgulanmaktadır (Kline, 1999). Açıklanan varyans oranları %40,296(sınırsız kariyer) ile %56,936 (örgütsel bağlılık), faktör yükleri ise ,408 ile ,824 arasında değişmektedir. Tüm ölçekler beşli likert tipi ölçek ile ölçümlenmiştir.

3.2.Bulgular

Örneklemin 263'ü erkek, 447'si kadın ve 5 tanesi cinsiyetini belirtmemiştir. Bunlardan 74 tanesi doktor, 266 tanesi hemşire, 143 tanesi idari görevlerde çalışan memur ve 166 tanesi ise diğer (temizlik, taşımacılık vb.) çalışanlardır. Öncelikle kategorik değişkenler açısından ortalamalar karşılaştırılmıştır. Bağımsız t testi sonuçlarına göre erkekler ÖKY (E=3,58 ve K=3,45; P<,05), ST (E=3,31 ve K=3,16; P<,05), DUB (E=3,39 ve K=3,13; P<,01) ve NOB (E=3,02 ve K=2,81; P<,01) faktörlerinde daha yüksek ortalamalara sahipken, DYSZ faktöründe kadınların ortalaması daha yüksektir (E=2,49 ve K=2,70; P<,01). Mesleklere göre ortalamaların karşılaştırılması için tek yönlü anova analizi yapılmış ve doktor ve hemşirelerin fiziksel hareketliliğe daha fazla meyilli oldukları, tükenmişlik ortalamalarının daha yüksek olduğu ve örgütlerine daha az bağlı oldukları görülmüştür.

Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Yeni kariyer tutumlarından ÖKY değişkeni, örgütsel bağlılığın tüm boyutları ile pozitif, tükenmişliğin tüm boyutları ile negatif korelasyon (tüm değişkenler için P<,01) göstermiştir. DOKY ise DEB (P<,01) ile pozitif, kişisel başarı hissi ile negatif (P<,01) ilişkiye sahiptir. ST faktörü kişisel başarı hissi ile negatif (P<,01) ve NOB ile pozitif (P<,05) ilişki içindedir. Fiziksel hareketlilik tutumunu ölçen ÖAHT faktörünün tükenmişliğin tüm

boyutlarıyla pozitif (DUB ve DEB için $P < .01$; NOB için $P < .05$), örgütsel bağlılığın tüm boyutları ile güçlü negatif korelasyon ($p < .01$) gösterdiği görülmüştür.

Regresyon analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir (yer darlığı nedeniyle sadece anlamlı etkiye sahip değişkenlere tabloda yer verilmiştir). Analiz dört adımda yapılmıştır. İlk adımda demografik faktörler kontrol değişkenleri olarak analize dahil edilmiştir. İkinci adımda yeni kariyer tutumlarının ve üçüncü adımda tükenmişlik boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Dördüncü adım için, Aiken ve West (1991) tarafından önerildiği şekilde, yeni kariyer tutumları ile tükenmişlik değişkenleri merkezleştirilmiş ve merkezleştirilmiş bu değişkenlerin çarpımı sonucu 12 tane etkileşim terimi oluşturulmuştur. Bu etkileşim terimleri düzenleyici (moderatör) değişkenler olarak dördüncü adımda analize dahil edilmiştir.

Tablo 1'in sol üst tarafında bağımlı değişken DEB ve DEB'in açıklayıcıları olan bağımsız değişkenler görülmektedir (Eğitim, ÖAHT gibi). Sol altta NOB ve sağ tarafta ise DUB değişkenleri, onları açıklayan bağımsız değişkenler ve toplam açıklama oranları (R kare) verilmiştir. Regresyon analizi için kurulan tüm modellerin anlamlı olduğu analizler sonucunda (Anova tablosu verilerine göre) ortaya çıkmıştır. Verilere göre, kategorik değişkenler ilk adımda DEB'in %3,3'ünü açıklamaktadır ($R^2 = .033$). İkinci adımda yeni kariyer tutumlarının eklenmesi ile oluşturulan yeni modelin DEB'i açıklama gücü %13,7, üçüncü adımda %15,1 ve dördüncü adımda %17,2 şeklinde gerçekleşmiştir. Aynı adımlar diğer değişkenler için de atılmış ve aynı sırayla sonuçlar şöyle ortaya çıkmıştır: NOB için %3,5; %15,8; %17,8 ve %19. DUB için %5,1; %18,8; %31,7 ve %33,5. Tablolardan görüldüğü gibi modelin DUB'ü açıklama oranı daha güçlü olmaktadır.

Tablo 1. Düzenleyici Regresyon Analizi (Moderated Regression Analysis) Sonuçları

	1.	2.	3.	4.		1.	2.	3.	4.
	Adım	Adım	Adım	Adım		Adım	Adım	Adım	Adım
<i>DEB</i>					<i>DUB</i>				
Eğitim	-,129**	-,085*	-,078*	-,083*	Cinsiyet	-,180*	-,176*	-,129*	-,122
ÖAHT		-,358**	-,344**	-,327**	Yaş	,156**	,155**	,147**	,140**
DOKY		,115*	,119**	,126**	Eğitim	-,108**	-,050	-,023	-,024
DUT			-,119**	-,101*	Gelir	,073	,084*	,025	,031
ÖAHT*KBH				,079*	ÖKY		,112*	,033	,040
ΔR^2	,033	,137	,151	,172	ÖAHT		-,404**	-,346**	-,336**
<i>NOB</i>					KBH			-,120*	-,128*
Cinsiyet	-,214**	-,191**	-,175**	-,193**	DUT			-,329**	-,323**
Eğitim	-,093*	-,038	-,028	-,038	DOKY*DUT				-,076*
ÖAHT		-,366**	-,346**	-,338**	DOKY*DYSZ				,076*
DUT			-,135**	-,131**	ΔR^2	,051	,188	,317	,335
ΔR^2	0,035	0,158	0,178	0,19					

* $P < 0,05$; ** $P < 0,01$: Cinsiyet 1 Erkek, 2 Kadın

Gelir: 1 Çok Yetersiz, 2 Yetersiz, 3 Orta, 4 Yeterli, 5 Çok Yeterli; Eğitim: 1 Lise, 2 Önlisans, 3 Lisans, 4 Lisansüstü

DUB açısından bakıldığında, ÖAHT ve DUT değişkenlerinin etkileme derecelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum diğer iki örgütsel bağlılık değişkeni için de değişmemektedir. Bunun dışında cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, ÖKY, KBH değişkenlerinin de farklı seviyelerde DUB değişkeni üzerinde etkili olduğu görülmektedir. DOKY değişkeni, DEB üzerinde önemli bir etkiye ($P < .01$) sahiptir. Düzenleyici değişkenlerden DOKY*DUT ve DOKY*DYSZ etkileşim terimlerinin DUB üzerinde ve ÖAHT*KBH teriminin ise DEB üzerinde istatistikî olarak anlamlı ($p < .05$) etkiye sahip olduğu görülmektedir. Moderatör terimlerinin NOB üzerinde ise herhangi bir etkisi bulunamamıştır. Bu sonuçlara göre H4 hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

4.SONUÇ

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, yeni kariyer boyutlarının, örgütsel bağlılık noktasında bir birinden farklı sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Öncelikle fiziksel hareketlilik, beklendiği gibi tüm örgütsel bağlılık değişkenleri ile güçlü negatif ilişki göstermektedir. Regresyon tablosundan görüleceği üzere, ÖAHT değişkeninin, tüm örgütsel bağlılık boyutlarını negatif olarak etkilediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre, fiziksel hareketlilik tutumuna sahip çalışanların örgütsel bağlılığı düşük olacağı görülmektedir. Şu halde fiziksel hareketlilik ile ilgili olan H1d, H2d ve H3d hipotezleri desteklenmiştir. Burada ilgi çekici olan nokta-

lardan bir tanesi, çalışanın fiziksel hareketlilik tutumunu etkileyebilecek faktörlerin neler olabileceği sorusudur. ÖAHT değişkeninin, tükenmişliğin tüm boyutları ile pozitif korelasyon göstermesi, ÖAHT değişkeninin - kısmen de olsa - tükenmişlik gibi çalışanın örgütsel bağlılığını azaltacak ve işten ayrılmasını teşvik edecek faktörler tarafından etkilenebileceğine dair işaretler vermektedir. Başarısızlık hissi faktörünün ÖAHT ile gösterdiği korelasyon da buna işaret etmektedir.

ÖKY, örgütsel bağlılığın tüm boyutları ile pozitif korelasyona sahiptir. Bu sonuçlar ise H1a, H2a ve H3a hipotezlerinin desteklendiğini teyit etmektedir. Yeni kariyer tutumlarından DOKY, örgütsel bağlılık değişkenlerinden sadece DEB ile, ST değişkeni ise NOB ile pozitif korelasyon göstermektedir. Bu sonuçlar ise H2b ve H3c hipotezlerinin desteklendiğini ancak, H2c ve H3b hipotezlerinin ise desteklenmediğini göstermektedir. Yeni kariyer tutumu yüksek olan çalışanların kendi kariyer sorumluluğu ile kariyer başarı/başarısızlığını yükledikleri (Briscoe vd., 2006) ve örgütten çok kendilerine bağımlı oldukları (Hall ve Moss, 1998) ifade edilmektedir. Literatürde, bu durumun, yeni kariyerli çalışanların örgütsel bağlılıklarını azaltacağı düşünülmüştür. Ancak, teorik öneriler ve ampirik sonuçlardan görüleceği üzere, kendi değerleri ve işsel faktörler doğrultusunda kariyerini yönetme, kariyerini başkalarından bağımsız yönlendirme ve sınırsız bir tutuma sahip olma ile örgütsel bağlılığı bir birinin zıttı şeklinde algılamak her zaman doğru olmayabilir. Yeni kariyer tutumuna sahip olsalar bile, çalışanlar kendi iş çevresi üzerinde hakimiyet kurabildiklerini ve otonomiye sahip olduklarını hissettiklerinde örgütsel bağlılığa da sahip olabilirler (Luthans vd., 1987). Nitekim Çakmak-Otluoğlunun (2012) çalışmasında da ÖKY ile örgütsel bağlılık boyutları arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca ÖKY, DOKY ve ST'nin kişisel başarısızlık hissi ile gösterdikleri negatif korelasyon, yeni kariyerli çalışanların kendilerini başarılı olarak görme meyilinde olduklarını göstermektedir. bu durum onların işsel motivasyonu artırmaktadır. Motivasyon ise örgütsel bağlılığı pozitif olarak etkilemektedir (Kahn, 1992).

Tükenmişlik ile yeni kariyer tutumlarının gösterdiği negatif ilişki bu iki kavramın zıt karakterlere sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle tükenmişliğin yükselmesi durumunda yeni kariyer tutumların ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide azlama olacağı hipotezleştirilmiştir. Çünkü tükenmişlik durumunda çalışanın iş motivasyonunu ve algıladığı başarı hissi azalmaktadır. Bu durumun yeni kariyer tutumları ile örgütsel bağlılık ilişkisini etkileyeceği düşünülmüştür. Analiz sonuçlarına göre sadece DOKY*DUT ve DOKY*DYSZ terimlerinin DUB ve ÖAHT*KBH teriminin DEB üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Ancak bu etki nispeten beklenenden daha zayıf olduğu görülmüştür. Bu durum örnekleminden kaynaklabileceği gibi, fiziksel hareketlilik boyutunun kısmen tükenmişlik tarafından etkilenmesinden de kaynaklabileceği düşünülmektedir.

4.1.Öneriler

Yeni kariyer tutumlarının daha çok bireyin üstün yetenekleri, transfer edilebilir bilgi ve becerileri ve proaktiflik gibi kişilik özelliklerinden kaynaklandığı daha çok kabul görmektedir. Ancak fiziksel hareketlilik boyutunun tükenmişlik ve olumsuz örgüt iklimi gibi faktörlerden nasıl etkilediğinin araştırılması literatüre katkı sunacaktır. Bunun yanında, kültürün, yönetimin çeşitli boyutları (Hofstede, 2001) ve yeni kariyer tutumları üzerinde (Erdoğan ve Aytekin, 2012) farklı düzeylerde etkilere sahip olduğu bilinmektedir. Bu açıdan bakıldığında, kültürün bireyci – toplulukçu ve güç mesafesi boyutlarının yeni kariyer tutumları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi nasıl etkileyeceği sorusunun araştırılmasının anlamlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Arthur, M.B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295 – 306.
- Arthur, M.B.,& Rousseau, D.M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, NY: Oxford University Press.
- Aiken, L.S. ve West, S.G.(1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. N.P. CA:Sage Pub.
- Briscoe, J. P.,& Finkelstein, L. M. (2009). The “new career” and organizational commitment: Do boundaryless and protean career attitudes make a difference? *Career Development International*, 14, 242–260.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., ve DeMuth, R.L.F.(2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30–47.
- Çakmak-Otluoğlu, K.Ö., Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support, *Journal of Vocational Behavior* (2012), doi:10.1016/j.jvb.2012.03.001.
- DeFillippi, R.J., ve Arthur, M.B. (1994). The Boundaryless career: A competency based perspective, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307 – 324.
- Donnelly, R. (2009). Career behavior in the knowledge economy: Experiences and perceptions of career mobility among management and IT consultants, *Journal of Vocational Behavior*, 75, 319–328.

- Erdoğan, N. ve Aytekin, İ. (2012). The Effects of Culture on Psychological Mobility: Comparative Analyses of Turkish and Canadian Academicians, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(4), 2535-2540.
- Hall, D.T. (1996). Protean Careers of the 21st Century, *The Academy of Management Executive*, 10(4); 8-16.
- Hall, D.T. ve Moss, J.E. (1998). The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt, *Organizational Dynamics*, Winter, pp.22-37.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across nations*, Second Edition, Sage Publications, USA.
- Inkson, K. ve Arthur M.B. (2001). How to be a successful career capitalist, *Organizational Dynamics*, 30. 48–61.
- Johnson, R.E., Chang, C.H. ve Yang, L.Q. (2010). Commitment and motivation at work: The relevance of employee identity and regulatory focus, *Academy of Management Review*, 35 (2), 226 – 245.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work, *Human Relations*, 45 (4), 321-349.
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing*, Second Edition, London: Routledge.
- Luthans, F., Baack, D., ve Taylor, L.(1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human Relations*, 40, 4219–4235.
- Maslach, C., Jackson, S.E.(1981) *Maslach Burnout Inventory Manual*. Con. P. Press, Inc., Palo Alto, CA
- Meyer, J. P., Becker, T. E., ve Vandenberghe, C. 2004. Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89: 991–1007.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.(1997).Commitment in the workplace:Theory, research, and application. Thousand Oaks
- Mirvis, P.H. ve Hall, D.T. (1994). Psychological success and the boundaryless career, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 365-380.
- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: an extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 450–461.
- Segers, J., Ilke Inceoglu, Daniël Vloeberghs, Dave Bartram, Erik Henderickx, (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 212–230.
- Sullivan S.E., ve Arthur, M.B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19–29.
- Weisberg, J., ve Sagie, A. (1999). Teachers' Physical, Mental, and Emotional burnout: Impact on intention to Quit, *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 133 (3). 333 – 339.
- Zaleska, K.J. ve Menezes, L.M. (2009). Human resources development practices and their association with employee attitudes: Between traditional and new careers. *Human Relations*, 60, 987–1010.
- Zeitl, G., Blau, G. ve Fertig, J. (2009). Boundaryless careers and institutional resources, *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 372-398.