



**KENDİ ADINA VE ÜCRETLİ ÇALIŞANLARIN
MESLEKİ BAĞLILIKLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

Yüksek Lisans Tezi

Duygu SEZER

Eskişehir 2025

**KENDİ ADINA VE ÜCRETLİ ÇALIŞANLARIN
MESLEKİ BAĞLILIKLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

Duygu SEZER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışman: Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Şubat 2025

Eskişehir

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Duygu SEZER'in “Kendi Adına ve Ücretli Çalışanların Mesleki Bağlılıklarının Karşılaştırmalı Analizi” başlıklı tezi 03/02/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek “Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca, İşletme Ana Bilim dalında Yönetim ve Organizasyon Programında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	<u>Ünvanı Adı Soyadı</u>	<u>İmza</u>
Üye (Danışman):	Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY	
Üye :	Doç. Dr. Ozan AĞLARGÖZ	
Üye :	Dr. Gamze ORHAN	
Üye :		
Üye :		

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ÖZET

KENDİ ADINA VE ÜCRETLİ ÇALIŞANLARIN MESLEKİ BAĞLILIKLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

Duygu SEZER

İşletme Ana Bilim Dalı /Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Şubat 2025

Danışman: Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY

Meslek, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve insanlara yararlı mal ve/veya hizmet üretebilmeleri için belli bir eğitim sürecinden geçerek kazandıkları bilgi ve becerilere dayalı, koşulları ve kuralları belli olan bir iş ya da iş grubudur. Bireyler genellikle yapabileceklerine inandıkları, kendilerine maddi ve manevi kazanç sağlayacağını düşündükleri mesleklere yönelirler. Bireyler seçtikleri mesleğe ilişkin donanım elde etmek için emek ve zaman harcadıklarında, değerlerini ve ideolojilerini özümseyerek meslekleriyle özdeşleşmeye başladıkça, mesleklerini yaşamlarında daha önemli bir yerde konumlandıklarında bağlılık geliştirirler. Günümüzde mesleklerin icra edilmesini sürdürülebilir kılacak en önemli unsurlardan biri bağlılıktır. Bireylerin mesleklerine olan bağlılıkları istihdam tercihlerine göre farklılık gösterir mi? Bu çalışmanın temel amacı farklı istihdam koşullarında bireylerin mesleki bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmayacağını ortaya koymaktır. Nicel yöntem kullanılan araştırmada, Kahramanmaraş ilinde kendi adına ve ücretli çalışan olmak üzere iki farklı istihdam grubunu temsil eden 242 avukat tarafından tamamlanan online anket formlarından elde edilen veri analiz edilmiştir. Katılımcıların mesleki bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda mesleki bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile istihdam biçimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunurken, duygusal bağlılık ile istihdam biçimi arasında korelasyon tespit edilmemiştir.

Anahtar Sözcükler: Mesleki bağlılık, istihdam statüsü, kendi adına çalışma, ücretli çalışma

ABSTRACT

COMPARATIVE ANALYSIS OF OCCUPATIONAL COMMITMENT OF SELF-EMPLOYED AND PAID-EMPLOYMENT

Duygu SEZER

Department of Business Administration / Program in Management and Organization

Graduate School of Anadolu University, February 2025

Supervisor: Prof. Dr. Serap BENLiGiRAY

A profession is a job or a group of jobs with certain conditions and rules based on the knowledge and skills that individuals acquire through a certain educational process in order to sustain their lives and produce goods and/or services that are useful to people. Individuals generally gravitate towards professions that they believe they can do and that they think will provide them with material and moral gain. Individuals develop commitment when they spend time and effort to become equipped for their chosen profession, when they begin to identify with their profession by assimilating its values and ideologies, and when they position their profession in a more important place in their lives. Today, commitment is one of the most important factors that will make the practice of professions sustainable. Do individuals' commitment to their professions differ according to their employment preferences? The main purpose of this study is to reveal whether the occupational commitment levels of individuals will differ under different employment conditions. The quantitative method was used to analyze the data obtained from online questionnaires completed by 242 lawyers representing two different employment groups: self-employed and employed by an institution in Kahramanmaraş province. The three-dimensional Professional Commitment Scale developed by Meyer et al. (1993) was used to measure the level of professional commitment of the participants. As a result of the study, a significant and positive weak correlation was found between professional commitment, continuance commitment and normative commitment and employment type, while no correlation was found between emotional commitment and employment type.

Keywords: Occupational commitment, employment status, self employment, paid employment

TEŞEKKÜR

Defalarca kez kesintiye uğrayarak tamamlanması oldukça uzun bir zaman alan yüksek lisans eğitimimin sonuna gelmiş bulunuyorum. Her sonun yeni bir başlangıç olduğuna inanıyor, bu başlangıç için küçük büyük desteği olan herkese teşekkürü bir borç biliyorum.

Söze öncelikle, çalışacağım konuyu belirleme sürecinden tamamlayıp teslimini gerçekleştirdiğim ana kadar gerek farklı şehirlerde bulunmaktan gerekse hayat koşturmacasından dolayı sayılı görüşebildiğim zamanlarda, kıymetli bilgi ve görüşlerini benimle paylaşarak, yapıcı yorumlarıyla motivasyonumu kaybetmemin önüne geçen değerli tez danışmanım Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY'a teşekkür ederek başlamak istiyorum.

Biriciğim, kıymetlim oğlum Barış'tan, bebeklikten bireyliğe hızlıca koşarken her anına tanıklık edemediğim, her istediğinde sıkıca kucaklayamadığım için binlerce kez özür dileyerek; sıkıştığım her an oğluma gözü gibi bakan, yokluğumu bir an bile hissettirmeyen annem Türkan GÜNDOĞDU ve kız kardeşim Burcu GÜNDOĞDU'ya; süreç boyunca manevi desteğini esirgemeyen ağabeyim Ulvi GÜNDOĞDU'ya; yıllar önce aramızdan ayrıldığı için bugünkü sevinç ve gururumu kendisiyle paylaşamamamın burukluğuyla, olduğum yerin ve sahip olduğum kişiliğin inşasında çok büyük etkisinin olduğuna inandığım babam Doğan GÜNDOĞDU'ya sevgi, saygı ve şükranlarımı sunarak haklarını ne yapsam ödeyemeyeceğimin farkındalığıyla tüm kalbimle teşekkür ediyorum.

Ve bu zorlayıcı süreç boyunca, evlilik birliği içerisindeki sorumluluklarımı zaman zaman yerine getiremeyişi sabır ve hoşgörüyle karşılayan sevgili eşim Musa SEZER'e teşekkür ederek sözlerimi sonlandırıyorum.

İyi ki varsınız..

Duygu SEZER

Şubat, 2025

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “Bilimsel İntihal Tespit Programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....

Duygu SEZER

ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI

Bu tezi hazırlarken herhangi bir üretken yapay zekâ programından (ChatGPT, Gemini, DALL-E vb.) destek almadığımı beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....
Duygu SEZER

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vi
ÜRETKEN YAPAY ZEKA KULLANIM BEYANI	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLOLAR DİZİNİ	x
KISALTMALAR DİZİNİ	xii
1 GİRİŞ	1
1.1 Problem	4
1.2 Amaç ve Önem	9
1.3 Sınırlılıklar ve Varsayımlar	10
2 LİTERATÜR.....	12
2.1 Kendi Adına ve Ücretli Çalışma Kavramları.....	12
2.1.1 Kendi adına çalışma.....	14
2.1.2 İstihdam tercihlerinin belirleyicileri	15
2.1.3 Kendi adına ve ücretli çalışmanın motivasyonel sonuçları.....	18
2.2 Mesleki Bağlılık Kavramı	19
2.2.1 Tanım ve kapsam	19
2.2.2 Mesleki bağlılık kavramının gelişim süreci	23
2.2.3 Mesleki bağlılık ile benzerlik gösteren kavramlar ve ilişkileri.....	27
2.2.4 Mesleki bağlılığın boyutları	30
2.2.5 Mesleki bağlılığın öncül ve sonuç değişkenleri.....	33

2.2.5.1 Mesleki bağılılığın öncülleri.....	33
2.2.5.2 Mesleki bağılılığın sonuçları	37
2.3 Kendi Adına ve Ücretli Çalışma Dinamiklerinin Mesleki Bağlılık İlişkilendirilmesi.....	41
3 YÖNTEM	47
3.1 Araştırmanın Yöntemi	47
3.2 Evren ve Örneklem	47
3.3 Veri Toplama Tekniği ve Aracı	48
3.4 Veri Analizi.....	49
3.5 Etik Bildirim	50
4 BULGULAR.....	51
4.1 İstihdam Biçimi Verilerine İlişkin Bulgular.....	51
4.2 Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	55
4.3 Mesleki Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	56
5 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	74
5.1 Sonuç	74
5.2 Tartışma.....	76
5.3 Öneriler	84
KAYNAKÇA	
EKLER	
ÖZ GEÇMİŞ	

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1 Mesleki Bağlılık Konusunda Yazılan Ulusal Tezler	6
Tablo 3.1 Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik İstatistikleri	48
Tablo 4.1 İstihdam Biçimi Değişkenlerine İlişkin Frekans Bulguları	51
Tablo 4.2 Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Bulguları	52
Tablo 4.3 İstihdam Biçimi ve İstihdam Biçimi Tercih Nedenlerinin Çapraz Tabloda Gösterimi	53
Tablo 4.4 İstihdam Biçimi Tercihlerine İlişkin Diğer Nedenler	54
Tablo 4.5 Çalışılan Kurum Türüne Göre Diğer Nedenler.....	55
Tablo 4.6 Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Bulguları	56
Tablo 4.7 Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	57
Tablo 4.8 Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının İstihdam Biçimlerine Göre Ortalama Değerleri	57
Tablo 4.9 Ölçek Madde Ortalamalarının Hesaplanması	58
Tablo 4.10 Ölçek Maddelerinin Cevap Frekansları	60
Tablo 4.11 Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	61
Tablo 4.12 Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının İstihdam Biçimlerine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	62
Tablo 4.13 Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	62
Tablo 4.14 Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	63

Tablo 4.15 Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	64
Tablo 4.16 Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Eğitim Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	64
Tablo 4.17 Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Gelir Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	65
Tablo 4.18 Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Çocuk Varlığı Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	66
Tablo 4.19 Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Deneyim Yılı Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	66
Tablo 4.20 Mesleki Bağlılık ve İstihdam Biçimi Arasındaki Korelasyon Değerleri	71
Tablo 4.21 Duygusal Bağlılık ve İstihdam Biçimi Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	72
Tablo 4.22 Devamlılık Bağlılığı ve İstihdam Biçimi Arasındaki Korelasyon Değerler.	72
Tablo 4.23 Normatif Bağlılık ve İstihdam Biçimi Arasındaki Korelasyon Değerleri ...	73

KISALTMALAR DİZİNİ

ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı

1 GİRİŞ

Meslek, bireylerin belirli bir zaman dilimi içinde maddi getiri elde etmek ve hayatlarını idame ettirebilmek için çalıştıkları tanımlanabilir bir iş koludur (Lee, 2000, s. 800). Türk Dil Kurumu (TDK)'nın güncel Türkçe sözlüğünde 'meslek' kavramı ile ilgili '*Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş*' şeklinde bir tanıma yer verilmiştir (sozluk.tdk.gov.tr, 2024). Mesleki bağlılık literatüründe sözü edilen 'meslek' beceri ve eğitim standartlarıyla karakterize edilmiş, üyelerince organize olunmuş bir örgütü temsil eden ve gerekli uzmanlaşmayı sağlamış bireylerce gerçekleştirilen işler bütünüdür.

Bireyi belli bir amaca yönelten itici gücün ifadesi olan 'Bağlılık' uzun yıllar sosyal bilimlerin özellikle de örgütsel davranışın çerperinde bilimsel çalışmalara konu olmuş öncü bir kavramdır. En geniş ifadeyle bağlılık, bireysel bağlılık ve sadakat bileşenlerinden oluşan bir kümedir (Morris vd., 1993). Genellikle örgütsel bağlılıkla anılan bu kavram, örgütü oluşturan bireylerin örgütün en önemli parçalarından biri olduğunun kabullenilmesi ile farklı bağlılık kavramlarını doğuran ve kapsayan bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmıştır. Örgütü oluşturan bireylerin yalnızca örgüte duyacakları bağlılık üzerine odaklanmak onları, örgüt için kodlanmış birer makine gibi gören klasik yönetim teorisinin ötesine geçememenin göstergesidir. Oysa insan düşünen, hisseden, değer ve inançları olan, olay ve olgulardan etkilenebilen, belirli bir kültüre aidiyet hissedebilen sosyal bir varlıktır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Bu farkındalığa erişmiş modern yönetim anlayışı beşeri sermayenin bir örgütü ayakta tutacak, rekabet üstünlüğü elde etmesini sağlayacak ve daha ileriye taşıyacak önemli bir yapı taşı olduğunu vurgulamaktadır.

Bağlılık örgüt, iş, kariyer ve meslek odaklarında gerçekleşebilmektedir (Blau, 1985a). Literatürde iş, kariyer, profesyonellik ve meslek terimlerinin ortak vurgusu, bireyin çaba harcayarak elde ettiği birikime bağlılık göstermesidir (Fırat, 2015, s. 6). Cohen (2003), bu kavramları ayrı ayrı ele almanın bir kavram karmaşası yaratabileceği düşüncesinden hareketle tümünü mesleki bağlılık olarak genellemenin doğru olacağını ileri sürmüştür. Kavramların birbirleri yerine kullanıldığı çalışmalar bulunmakla birlikte (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s. 539) bu kavramların karşıladığı bağlılık odaklarında davranışa yön

veren dengeleyici ve itici gücün kaynağının teorik açıdan farklı dinamiklere sahip olduğu ağırlıklı olarak kabul görmüş bir gerçektir (Meyer ve Hersovitch, 2001).

Bağlılık literatüründe karmaşıklık yaratan kavramların başında ‘iş’ gelmektedir. İş genel olarak ‘bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma’ olarak tanımlanmaktadır (sozluk.tdk.gov.tr, 2024). Meslekten farklı olarak, mesleki faaliyetleri yerine getirirken gerçekleştirilen etkinliklerin bütünü şeklinde de tanımlanabilir. İşe bağlılıkta sözü edilen ‘iş’ terimi ile yalnızca işin kendisine atıfta bulunulur (Lodahl ve Kejner, 1965) ve çalışan işine, statü ve özerklik gibi içsel motivasyonlar için aktif bir katılım ve bağlılık gösterir (Polatcı ve Demirer, 2019, s. 37).

Kavram karmaşasına dahil olarak açıklanma ihtiyacı doğuran bir diğer kavram ise ‘Kariyer’ olmuştur. Kariyer, bir bireyin hayatı boyunca mesleki etütler ve davranışlarından kazandığı tecrübelerin tümüdür (Güney, 2015). Birey, kariyerini planlarken bir nevi gelecekte olmayı arzuladığı yeri tanımlar. Kariyer bağlılığı ise, bireysel kariyer hedefleri geliştirmeye, bu hedeflerle özdeşleşmeye ve katılım göstermeye karakterizedir (Colarelli ve Bishop, 1990, s. 159). Tanımladığı vizyonu gerçekleştirerek başarıma ihtiyacını tatmin etmek isteyen birey ise kariyerine güçlü bir bağlılık sergiler.

Literatürde ‘meslek’ ile anlamdaş görülmüş, nispeten daha zor ayrılmış bir kavram ‘profesyonellik’ tir. Morrow (1983) profesyonelliği ve profesyonel bağlılığı, vurguyu bireyin yaşamındaki önemine yapan bir işe bağlılık modeli olarak tanımlamıştır. Birey yaşamında mesleğine ve işine verdiği önem ölçüsünde profesyonellik sergileme potansiyelinde olacaktır. Bireyin profesyonel olup olmaması gerek yapısal gerekse tutumsal birtakım kriterleri karşılamasıyla ölçülebilmektedir. Bir meslek mensubunun profesyonellik yetkilerine sahip olmasının ilk dayanağı teknik bilgi ve becerinin edinilmiş olmasıdır. Yetki alanının belirlenmiş ve bireye özgü olması, bu yetki alanı ile teknik bilgi ve becerinin eğitim standartlarına bağlanması ve son olarak sunulan hizmetin müşteri nezdinde güvenilir kılınması bireye ‘profesyonel’ kimliğini elde ettirecek önemli kıstaslardır (Wilensky, 1964, s. 138). Wilensky (1964)’nin profesyonelliğin kriterlerine açıklık getirmeye çalışırken meslekleşme ve profesyonelleşme kavramlarını aynı anlama gelecek şekilde kullanmasına karşılık Hall (1968) profesyonelliğin, sözü edilen gerekliliklerin herhangi bir meslek grubunda ne ölçüde var olduğu ile ölçülebilecek sosyal bir süreç olduğunu ileri sürmüştür.

Kavram fazlalığını gidermek, çalışmanın sınırlarını çizmek adına yukarıda yapılan açıklamaları özetlemek gerekirse işe bağlılık, belli bir zamanı kapsayan nispeten daha kısa zaman içinde gerçekleştirilen bir dizi nesnel görev gerekliliklerine bağlılığın ifadesidir. Bireyin içsel motivasyonu ile ilgili olan kariyer bağlılığı ise kapsamında birkaç farklı işi de barındırabilecek uzun vadeli bir planlama ve uygulama sürecidir (Colarelli ve Bishop, 1990, s. 159). Lee vd. (2000) bu iki kavramın bireyin işi ve görevi için daha dar bir anlam taşıdığını ileri sürerek geniş bir meslek alanını tanımlarken ‘meslek (occupation)’ kavramını kullanmanın gerekliliğini vurgulamıştır. Profesyonelleşmenin bir mesleğin profesyonellik niteliklerini karşılamaya yönelik bir hareket olduğu (Vollmer ve Mills, 1965, s. 481) kabul edilirse bağlılık literatüründe yer alan, sıklıkla birbirini yerine kullanılan meslek (occupational) ve profesyonellik (professionalism) kavramları arasında bir tercihte bulunmak kolaylaşır. Bu çalışmanın bağlılık odağı ‘meslek’ olarak kabul edilmiştir. Tercihin temel dayanağı Meyer vd., (1993)’nin her bireyin mesleğinde profesyonelleşemeyeceği ancak bağlılık gösterebileceği tezidir. Bir başka deyişle profesyonellik sınırlı sayıda mesleğe atfedilebilen bir nitelik iken, bağlılık tüm meslek dallarında gerçekleşmesi beklenebilen bir olgudur.

Literatürde iş, meslek, profesyonellik gibi kavramların farklı tanımlara ve dinamiklere sahip olduğunun yanı sıra bir mesleği diğer meslek türlerinden ayıran farklı özellikler de sıralanmıştır. Söz konusu özellikler mesleklerin sistematik teorik temellerinin bulunması, toplum tarafından bir otorite olarak tanınması, meslek sahiplerinin müşterileri ve meslektaşları ile ilişkilerini düzenleyen bir dizi mesleki norm ve kurallar içermesi ve resmi mesleki birlikler tarafından sürdürülen bir etik kültüre sahip olmasıdır (Groves vd., 1984). Güçlü bir şekilde kendini gösteren ve süreklilik arz eden mesleki beceriler kaynağını içsel ve tutarlı teorik bilgiden alır (Günlük, 2010, s. 27). Bir mesleğin ‘meslekleşme’ düzeyi bu özellikleri ne ölçüde karşıladığıyla ilgilidir. Böylelikle meslekler arasında ‘üst düzey meslekleşme’ ve ‘az meslekleşme’ şeklinde bir sınıflama görülebilir. Daha yüksek meslekleşme, beraberinde toplumsal ve ekonomik olarak daha yüksek statü ve saygınlık demektir. Yüksek meslekleşme gösteren bir mesleğin üyelerinin de güçlü bir mesleki bağlılık göstermesi olasıdır. Bu çalışma için seçilen avukatlık mesleği hukuk düzeni içinde işlerliği artıran, onu korumak ve sürdürülebilir kılmak için mücadele eden (Yıldırım, 2019, s. 3) yüksek meslekleşme gösteren bir meslek grubudur.

Bu açıdan hem mesleki bağlılık düzeylerinin hem de çeşitli değişkenlerle olan ilişkilerinin araştırılması önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın odağındaki diğer bir husus çalışanların mesleklerini icra etmek adına tercih ettikleri istihdam biçimleridir. İstihdamın sözlük anlamı kısaca bir görevde, işte kullanmadır. (sozluk.tdk.gov.tr, 2024). İş gücüyle alakalı makroekonomik bir kavram olan istihdam (employment), geniş anlamda üretim faktörlerinin dar anlamda ise emek faktörünün gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılmasını ifade etmektedir (Kol, 2011, s. 38). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istihdam edilenleri iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar şeklinde iki grupta ele almaktadır. Bu ayrım çalışanların referans haftası içinde iş başında bulunma sürelerine göre belirlenmekle beraber TÜİK' e göre istihdam edilenler her iki grupta da yevmiyeli, ücretli, maaşlı ve kendi adına çalışanları, işverenleri ve ücretsiz aile işçilerini kapsamaktadır (TÜİK, 2024). Bu çalışmada kendi adına çalışma ve ücretli çalışma olmak üzere iki istihdam biçimi ele alınmaktadır. Kendi adına çalışma, bağımsız olarak bir meslekle veya ticaretle uğraşan bir veya daha fazla çalışan bulunduran işverenler ile hiçbir çalışan bulundurmaksızın kendi adına çalışanları kapsamaktadır (Le, 1999, s. 382). Geleneksel istihdam anlayışının hakimiyetindeki ücretli çalışma ise çalışanların bir işverene bağlı olarak tek bir iş yerinde, günün belli saatlerinde ve önceden tanımlanmış işin uzun süreli olarak yapılmasını ifade etmektedir (Yılmaz ve Aktaş, 2018). Bu çalışmada, çalışanların mesleklerine duydukları bağlılığın, bahsi geçen istihdam gruplarından hangisinde yer aldıklarına göre bir farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, yöntemsel olarak nicel bir nitelik taşımakta, ilişkisel tarama araştırması sınıflandırmasında yer almaktadır. Veri toplama online olarak gerçekleştirilmiş olup, elde edilen verilerin analizi için SPSS 30 programından yararlanılmıştır. Araştırma sonucuna göre mesleki bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık çalışanların istihdam biçimleri ile ilişkili bulunurken duygusal bağlılık ile istihdam biçimi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

1.1 Problem

Literatürde mesleki bağlılık konulu araştırmaların, önceleri bağlılığın odakları arasındaki çizgileri netleştirerek kavramsal olarak ayırtırmaya (Aranya, Pollock ve Amernic, 1981; Morrow, 1983; Morrow ve Wirth, 1989); sonra mesleki bağlılığın diğer bağlılık formları ile arasındaki ilişkileri irdelemeye (Lachman ve Aranya, 1986; Parasuraman ve Nachman, 1987; Randall ve Cote, 1991; Cohen, 2000; Benligiray ve Sönmez, 2011; Singh ve Gupta,

2015; Cihangiroğlu, Teke, Özata ve Çelen, 2015); mesleki bağlılık üzerinde belirleyici etkisi olan unsurları tespit etmeye (Meyer, Allen ve Smith, 1993; Irving, Coleman ve Cooper, 1997; Goulet ve Singh 2002; Çetin, Cihangiroğlu ve Türk, 2010; Major vd., 2012; Tümkeya ve Uştı, 2016) ve mesleki bağlılığın etkileme potansiyelinde olduğu örgütsel sonuçları ortaya koymaya (Mowday, 1979; Carson vd., 1999; Cohen, 2000; Lee, Carswell ve Allen, 2000; Mueller, 1992; Meyer, Allen ve Smith, 1993; Vandenberg ve Scarpello, 1994; Somers, 2010) yönelik olduğu görülmektedir.

Bağlılıktan mesleki bağlılığa uzanan literatür incelendiğinde, yapılan araştırmaların sistem yaklaşımına dayalı bir bakış açısıyla bireyleri, bir örgüt içindeki varlığı nezdinde ele alma eğiliminde olduğu görülmüştür. Çalışanların bağlılığını hedef alan araştırmalar, genellikle geleneksel çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerine odaklanmıştır (Lo presti vd., 2018, s. 6). Oysa bireylerin bir örgütün çatısı altında istihdam edilebilmesini sağlayacak ön koşul öncelikle bir meslek sahibi olmalarıdır. Bu da mesleki bağlılığın örgütsel bağlılıktan daha önde gelmesi gerektiğini düşündürebilir (Sağsan ve Fırtına, 2015, s. 4). Türkiye’de ulusal tezler niceliksel olarak incelendiğinde önceliğin örgütsel bağlılığa verildiği tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık konusunda 1249 tez yazılmış iken mesleki bağlılık konulu 25 tez bulunmaktadır. 2 adet tezde ise örgütsel ve mesleki bağlılıkların birlikte ele alındığı görülmektedir (YÖK, 2024). Bu durum mesleki bağlılığın üzerinde çalışılmaya ihtiyaç duyulan bir konu olduğunu gösteren boşluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde geleneksel iş modellerinin değişen ve gelişen küresel konjonktüre uyum sağlamasının zorlukları ile önü açılan yeni çalışma anlayışları, çalışanların mesleki çabalarına yönelik beklentilerini ve motivasyon kaynaklarını değişime uğratmıştır. Çalışanların istihdama ilişkin beklenti ve tercihlerinin zaman içinde gösterdiği bu değişiklik, mesleki faaliyetlerin farklı istihdam koşullarında yerine getirilebilmesini mümkün kılmıştır. Bir mesleğin farklı mekân ve koşullarda yerine getirilebiliyor olması ile mesleki bağlılığın örgütsel bir istihdam ediliş şartı olmaksızın da gelişebileceği anlaşılmaktadır. Böylece mesleki bağlılık araştırmalarının, örgütsel bağlılıktan daha kapsamlı bir çalışan kesimini ele almaya olanak tanıdığı söylenebilir.

Mesleki bağlılık da dahil olmak üzere ‘bağlılık’ araştırmalarının ağırlıklı olarak, bu çalışmanın amacına uygun bir söylem ile bir örgütün üyesi olma özelliği ile çoğunluğu temsil eden ücretli çalışanları kapsadığı söylenebilir. Dolayısıyla bu çalışmada ele

alınacak istihdam biçimlerinden kendi adına çalışanların da mesleki bağlılık gibi gereken değeri ve özeni göremediği çıkarımı yapılabilir. Vroom (1964), geçmiş araştırmalarda kendi adına çalışanların dışlanması kendi adına çalışan iş gücünün azlığı ile açıklamıştır. Ancak yakın geçmişte kendi adına çalışanların istihdamdaki payının artması ile ücretli çalışanlardan hangi konularda, ne ölçüde farklılaştıklarına dair soruya cevap aramaya başlanmıştır (Hundley, 2001; Thompson vd., 1992; Wallace ve Kay, 2008; Gorgievski vd., 2010; Baluku vd., 2019). Bununla beraber mesleki bağlılık literatürünün hala bu dışlanmanın izlerini taşıdığı görülmektedir.

Günümüzde bilgiye ulaşmanın kolaylaşması, bilgi toplumuna evrilen bir yeni dünya inşasını sağlamıştır. Bu, mesleki bağlılık da dahil olmak üzere iş araştırmalarında ilgiyi, bilgi kullanımı ve paylaşımı ekseninde gerçekleştirilen meslekler yönüne çekmiştir. Gerek ulusal gerekse uluslararası literatür incelendiğinde çalışmaların büyük çoğunluğunun öğretmenlik (Tak ve Çiftçioğlu, 2008; Tümkeya ve Uştı, 2016; Doğan vd., 2017; Utkan ve Kırdök, 2018; Akçay ve Çalık, 2019), hemşirelik (Meyer vd., 1993; Cohen, 1999; Güleriyüz vd., 2008; Benligiray ve Sönmez, 2011; Şekerli vd., 2016), muhasebecilik (Aranya vd., 1981; Brierley, 1996; Özer ve Uyar, 2010; Karakaş vd., 2017; Büyükyılmaz vd., 2019) gibi yüksek meslekleşme göstermiş, yüksek bilgi ve beceri ile karakterize edilen meslek çalışanlarını konu ettiği görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında benzer bir meslek statüsünde olan avukatlığın diğer mesleklere oranla çok daha sınırlı çalışıldığı söylenebilir. Tablo 1.1’ de yer aldığı üzere mesleki bağlılığın ulusal çalışmalarda kısa sayılabilecek geçmişinde araştırmaların ağırlıklı olarak öğretmenler, turist rehberleri başta olmak üzere turizm çalışanları ve hemşirelere yönelik olduğu görülmektedir. Bu da toplum nezdinde önemli bir yeri olan avukatlık mesleğine, bağlılık konulu çalışmalarda yer verme ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Tablo 1.1

Mesleki Bağlılık Konusunda Yazılan Ulusal Tezler

Mesleki bağlılık konusunda yazılan ulusal tezler	İlişkilendirilen konular	Araştırmanın yapıldığı meslek grubu
Ş.D., Kaya, 2012	Psikolojik sermaye, kariyer planlaması	Hemşireler
H., Uştı, 2014	İşten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, sosyo-demografik özellikler	Sınıf öğretmenleri
Z. M., Fırat, 2015	Tükenmişlik, örgütsel bağlılık	Banka çalışanları

Tablo 2.1 (Devam)*Mesleki Bağlılık Konusunda Yazılan Ulusal Tezler*

Mesleki bağlılık konusunda yazılan ulusal tezler	İlişkilendirilen konular	Araştırmanın yapıldığı meslek grubu
S., Demir, 2016	Örgütsel bağlılık, iş tatmini	Sosyal güvenlik denetçileri
O. S., Coşkun, 2016	Bireylik, işe karşı tutum	Farklı sektörlerden farklı meslek grupları (inşaat, tekstil, turizm, lojistik ve diğerleri...)
D., Yetgin, 2017	Tükenmişlik, ekonomik kaygı	Turist rehberleri
G., Özoğul, 2017	Bireylik özellikleri, psikolojik sermaye	Turist rehberleri
S., Zedef, 2017	Örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti	Öğretmenler
A., Demirci, 2018	Kariyer değerleri, iş doyumları	Özel güvenlik görevlileri
H., Sun Ceylan, 2019	Kurumsal itibar	Hemşireler
Y., Yıldırım, 2019	Duygusal emek	Avukatlar
C., Çalık, 2019	Örgütsel bağlılık, tükenmişlik	Öğretmenler
M., Şentürk, 2020	İş tatmini, işten ve meslekten ayrılma niyeti	Pilotlar
M, Ateş, 2020	Algılanan örgütsel destek, mesleki canlılık	Turist rehberleri
H., Kuşlivan, 2020	Mesleki damga bilinci, mesleki benlik saygısı	Turizm işletmeciliği öğrencileri
F., Miyanyedi Şen, 2021	İş-yaşam dengesi	Öğretmenler
Y., Özkan Hidroğlu, 2021	Güçlendirme, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık	Öğretmenler
B., Gür, 2022	Örgütsel bağlılık	Öğretmenler
S., Çiçekli Ayyıldız, 2022	İş- yaşam doyumu	Turist rehberleri
Z., Korkmaz, 2022	Ruhsal zekâ	Öğretmenler
A., Deveci, 2013	Mesleki tutum, mesleki öğrenme düzeyi	Beden eğitimi ve spor öğretmenleri
F. İ., Ocaktan, 2024	Algılanan mesleki bağlılık duyguları	İngilizce öğretmenliği adayları
Ç., Ünalın, 2024	Üretken enerji, yaşam boyu öğrenme	5 yıldızlı konaklama işletmesi çalışanları
O. Pelit, 2024	Somut olmayan kültürel miras değer algısı, turizm algısı, işe adanmışlık	Çini çalışanları
A., Yeşiltaş, 2024	Mesleki bağımsızlık	Kamu iç denetçileri

Kaynak: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Yapılan literatür taramasında bu çalışmanın referans olarak görebileceği sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bunların başında Wallace (1995) tarafından gerçekleştirilen, profesyonel olan ve profesyonel olmayan örgütlerde çalışan avukatların mesleklerine bağlılıkları üzerinde farklı yapısal düzenlemelerin ne derece etkili olduğunu ortaya koymanın amaçlandığı çalışma gelmektedir. Söz konusu çalışmada yapısal profesyonellik kriterleri olarak yetki ve özerklik, kariyer fırsatları, uzmanlaşma ve

meslektaşlık olmak üzere dört unsur karşılaştırmaya tabi tutulmuştur. Çalışmada profesyonel örgütlerde çalışan avukatların mesleki bağlılık düzeylerinin profesyonel olmayan örgütlerde çalışan avukatlara göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın profesyonel (hukuk büroları) ve profesyonel olmayan (kamu ve özel sektör) ayrımı yetki ve terfi fırsatları gibi yapısal özelliklerden yoksun olması sebebiyle kendi adına çalışanları dışlamıştır.

Mesleki bağlılığın bireysel faktörlerden etkilendiğini ortaya koyan çalışmalar olduğu gibi (Colarelli ve Bishop, 1990; Meyer ve Allen, 1993; Irving vd., 1997; Wang ve Armstrong, 2004; Özmen vd., 2005; Tümkeya ve Uştı, 2016) işe, örgüte ve mesleğe ilişkin faktörlerin de mesleki bağlılık üzerinde anlamlı etkilerinin bulunduğu dair çalışmalar (Colarelli ve Bishop, 1990; Lee vd., 2000; Bergmann vd., 2000; Şimşek ve Aslan, 2012; Rani, 2019) yalnızca yapısal özelliklere bağlı kalınmadan kendi adına çalışanların da böyle bir karşılaştırmaya dahil edilmesi gerekliliğini göstermektedir.

Çalışanların mesleklerine olan bağlılıklarının onların tercih ettikleri istihdam biçimleriyle ilişkili olabileceği düşüncesinden yola çıkılarak yapılan literatür taramasında karşılaşılan Wallace ve Kay (2008)'in, kendi adına çalışanların daha fazla özerklik ve topluma kamu hizmeti deneyimlemelerinin yanı sıra, ücretli çalışanlardan daha az meslektaşlık ilişkisi kurduklarına dair ortaya koydukları sonuçlar, mesleki bağlılığın istihdam biçimi ile ilişkili olabileceği düşüncesini pekiştirmiştir. Ancak bu ilişkinin varlığını doğrudan ortaya koymaya çalışan araştırma yetersizliği bu çalışmanın yapılmasını gerekli kılmıştır.

Bu çalışmada karşılaştırılacak istihdam gruplarından kendi adına çalışanların, diğer geleneksel istihdam biçimlerinden daha yüksek bağlılık gösterdiğini ortaya koymaya yönelik çalışmalar da sınırlıdır. Felfe vd., (2008) istihdam biçimine, örgüte ve mesleğe bağlılık özelinde gerçekleştirdiği çalışmada karşılaştırmayı üç farklı istihdam gruplandırmasında yapmıştır. Çalışma belirli bir meslek grubunda gerçekleştirilmemiş, farklı sektörlerden farklı meslek çalışanlarını kapsamıştır. Bundan yola çıkarak doğrudan tek bir meslek grubunu ele alarak mesleki bağlılık açısından benzer bir karşılaştırılmanın yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Özetlemek gerekirse çalışanların mesleklerine bağlı olmalarını sağlayacak veya tam tersi mesleğe devam etme yönünde isteksizlik duymalarına sebep olacak farklı etmenler bulunmaktadır (Lee vd., 2000). Yüksek bilgi ile karakterize bir meslek olan avukatlık özelinde gerçekleştirilecek bu çalışmada, her ne kadar çalışanların yalnızca mesleklerine

yönelik bağılılıkları ele alınacak olsa da özellikle bir kurumun çatısı altında istihdam edilen bireylerin içinde bulundukları örgütün gerek yapısı gerek mevcut çalışma koşullarının olası etkilerinden tamamen bağımsız bir mesleki bağılılık geliştirmelerinin güç olabileceği düşüncesi yer almaktadır. Bu düşünce, mesleki bağılılığın çalışanların istihdam edildikleri örgüte yönelik geliştirdikleri bağılılıkların mesleklerine bağılılıklarıyla da ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalara dayanarak, örgüte yönelik unsurların mesleklerine bağılılıklarını da etkileyebileceği fikrine dayandırılmaktadır. Dolayısıyla mesleğin bireysel bir örgütlenme sayılabilecek kendi adına çalışma veya geniş çaplı bir örgütün üyesi olma niteliği taşıyan ücretli çalışma şeklindeki farklı istihdam biçimlerine uygulanması ile çalışanlar çeşitli faktörlerin etkisiyle farklı düzeylerde bağılılıklar üretebileceklerdir. Bu araştırma da bireylerin mesleklerine bağılılık göstermesinin, pek çok araştırmacı tarafından test edilmiş diğer faktörlerin dışında çalışanların mevcut çalışma biçimleri ile ilişkili olabileceği düşüncesinden hareketle planlanmıştır.

1.2 Amaç ve Önem

Bu çalışmanın amacı çalışanların mesleğe bağılılık düzeylerinin kendi adına çalışma ya da ücretli çalışma tercihlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Çalışma, avukatlık mesleği özelinde gerçekleştirilmektedir. Çalışmanın amacı doğrultusunda cevap bulması istenen sorular aşağıda sıralanmıştır:

1. Avukatların mesleki bağılılık düzeyleri nedir?
2. Kendi adına çalışan avukatların mesleki bağılılık düzeyleri nedir?
3. Ücretli çalışan avukatların mesleki bağılılık düzeyleri nedir?
4. Avukatların mesleki bağılılık düzeyleri ve alt boyutlarında demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık var mıdır?
5. Kendi adına çalışan avukatların mesleki bağılılık düzeyleri ve alt boyutlarında demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık var mıdır?
6. Ücretli çalışan avukatların mesleki bağılılık düzeyleri ve alt boyutlarında demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık var mıdır?
7. Avukatların mesleki bağılılık düzeyleri ve alt boyutlarında istihdam biçimlerine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Bu soruların cevaplanmasının özellikle ulusal bazda görece sınırlı çalışılan mesleki bağılılık literatüründe mesleki bağılılık ile istihdam biçimi arasında bir ilişki varlığını

doğrudan araştıran çalışma ile karşılaşılması eksikliğini doldurması beklenmektedir. Bu yönü çalışmanın yapılmasını gerekli ve önemli kılmaktadır. Ayrıca çalışmadan elde edilen sonuca etki edebilecek farklı korelasyonlara ilişkin fikir yürütülmesine olanak sağlayarak gelecekte yapılması muhtemel çalışmalara yol gösterici bir nitelik taşıyacağı düşünülmektedir. Bilimin test edilebilir ve yanlıştır olma özelliği sebebiyle çalışmanın daha geniş bir evren ve örnekleme kapsayarak tekrarlanması, farklı meslek grupları ve diğer istihdam biçimlerinin de dahil edilerek genişletilmesi durumunda bu tezin sonuçları bir referans olabilecektir.

Bireylerin mesleklerine duyduğu bağlılığın oldukça önemli iş sonuçlarını doğurabildiği özellikle ücretli istihdam edilenlerden oluşan örneklemle irdelenmiştir (Ceylan ve Bayram, 2006; Chen vd., 2010; Şimşek ve Aslan, 2012). Kendi adına çalışanlara ise daha çok çalışma biçiminin doğası gereği sonucunda etki edeceği öngörülen iş tatmini vb. konulu araştırmalarında yer verilmiştir (Hundley, 2001; Blanchflower, 2004; Benz ve Frey, 2008; Lange, 2012). Bu çalışmadan elde edilen sonuçların, mesleki bağlılık literatürüne olduğu kadar, mesleklerine olan bağlılıklarının hangi unsurlarla ilişkili olduğunu bilmelerinin yararını görece olan bireyler için de önemli olduğu düşünülmektedir. Mesleki bağlılık konusunda söz konusu iki grubu bir karşılaştırmaya tabi tutmanın, olası iş sonuçlarını öngörmek ve buna paralel bir aksiyon almak adına, mesleki bağlılık konusunda görece ‘sınıfta kalan’ tarafa farkındalık oluşturmaları beklenebilir.

1.3 Sınırlılıklar ve Varsayımlar

Bu araştırma için pek çok meslek grubu arasından avukatlık mesleği seçilmesi araştırmanın ilk sınırlılığıdır. Araştırmada kendi adına çalışan grubu temsil etmesi için Kahramanmaraş Barosuna kayıtlı avukatların iletişim bilgilerine ulaşılmıştır. İstihdam biçimlerine ve demografik bilgilerine ilişkin soruların yer aldığı iki bölüm ile Mesleki Bağlılık Ölçeği ile birlikte toplam üç bölümden oluşan anket formları avukatların e-posta adreslerine online olarak gönderilmiştir. Elde edilen e-posta adreslerinin bir kısmının kayıtlara yanlış geçilmesinden, aktif olarak kullanılmamasından, bir kısmının ise alıcı e-postasının dolu olmasından dolayı online anket formu listede yer alan avukatların tamamına ulaştırılamamıştır. Formun gönderildiği tüm e-postaların ise geri dönüş almaması, çalışmaya katılım gösteren sınırlı sayıda avukatla genelleme yapmayı zorunlu

kalmıştır. Diğer yandan ücretli çalışan grupta yer alan kamu avukatlarının baroya kaydolma zorunlulukları olmaması sebebiyle çalışma evrenini oluşturan avukatlar arasında bu grubu temsil edecek avukat sayısı sınırlı kalmıştır.

Araştırma için toplanan anket formları her iki grup için de kendi beyan ettikleri demografik özellikleri ve algıladıkları mesleki tutumlarını içermektedir. Araştırmada avukatların verdikleri bilgilerin ve yaptıkları değerlendirmelerin samimi ve dürüstçe olduğu, gerçeği yansıttığı varsayılmıştır.



2 LİTERATÜR

2.1 Kendi Adına ve Ücretli Çalışma Kavramları

19. yy' a kadar kendi adına çalışma, özellikle çiftçi, esnaf ve zanaatkârlar arasında yaygın olarak görülürken Sanayi devrimi ile gelen Fordist Model, büyük ölçekli üretimleri olanaklı kılmış, teknolojik gelişmelerle hızlanan sanayileşme hareketinin getirdiği kitlesel üretim, üretim faaliyetlerinde rol almak için fabrikalarda ücretli çalışana olan ihtiyacın artmasına ve çalışanların fabrika ve işletmelerde toplanmasına yol açmıştır (Schippers ve Conen, 2019, s. 1). Yirminci yüzyılın büyük bölümünde de işverenlerin çalışanlarına, gösterdikleri emek ve sadakatın kurumun kârını artırmaya devam ettiği müddetçe sağladığı iş garantisi, çalışanların ömür boyu işlerine devam etme beklentisiyle bürokratik örgütlerde çalışmayı tercih etmelerini sağlamıştır (Kunda vd., 2002, s. 234).

Küreselleşme, teknolojik gelişmelerin artması, dış kaynak kullanımının yaygınlaşması gibi çevresel faktörler ile artan yaşam süresi ve aile yapılarındaki değişimler psikolojik sözleşmeleri revizyona uğratmıştır. Yeni iş modellerinin geliştirilmesinin kurumsal ortamlarda yarattığı radikal değişiklikler ve örgütsel âdem-i merkeziyetçilik istihdam ilişkilerini ömür boyu sürdürmeyi zorlaştırmıştır (Schippers ve Conen 2019, s. 1). Geleneksel istihdam anlayışı, bireylerin tek bir işletmede uzun dönemlerce bir sözleşme çerçevesinde iş güvencesi altında çalışmasını gerektiriyorken; çalışanlarca yetersiz bulunan sınırlı kariyer olgusu bireyleri geleneksel işveren-çalışan ilişkisinin dışında yeni bir istihdam anlayışı arayışına itmiştir (Prujit ve Derogee, 2010' dan aktaran Gerçek ve Atay, 2017, s. 92). Bilgi ekonomisinin gelişmesi de yalnızca işin maddi olan yönlerine önem vermeyen nitelikli çalışan grupları için küçük girişim fırsatları yaratmış, kendi adına çalışma biçiminin bürokrasi karşısında 'özgürleştirici' algısı ile kendi adına çalışma pek çok gelişmiş ekonomide yeniden ivme kazanmıştır (Smeaton, 2003).

2.1.1 Kendi adına çalışma

Kendi adına çalışma, diğer istihdam statülerine göre tanımlanması daha zor bir grubu ifade etmektedir (Akbaş, 2021, s. 6). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nün yapmış olduğu Uluslararası İstihdam Statüleri Sınıflandırması (ISCE) 'ücretli istihdam' ve 'kendi adına çalışma' olmak üzere iki temel kategoriye ayrılmaktadır. Ücretli istihdam (paid employment) kendi içerisinde bir gruplandırmaya sahip olmayıp yalnızca ücretli çalışanları kapsarken, kendi adına veya hesabına çalışma olarak anılan istihdam statüsü

(self-employment) işverenler, tek ve kendi adına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve üretici kooperatifi üyelerinden oluşmaktadır (ILO, 1993). Bu sınıflandırmaya göre, kendi adına çalışanlar ve ücretli çalışanlar iki farklı alt kültürün üyeleri olarak değerlendirilebilir (Gorgievski, 2010, s. 83). Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre kendi adına çalışma, ILO'nun sınıflandırmasına paralel olarak işverenleri, kendi adı ve hesabına çalışanları, üretim kooperatifi üyelerini ve ücretsiz aile işçilerini kapsamaktadır (OECD, 2024).

Kendi adına çalışma, bilinenin aksine yalnızca piyasa ile özerk bir şekilde etkileşim kuran kendi adına çalışanlarla sınırlı olmayan ve genellikle birbiri ile bağlantılı birçok aktörü içeren karmaşık bir iş gücü piyasasını ifade etmektedir (Burchell ve Coutts, 2019, s. 20; Cross ve Swart, 2020, s. 1704). Le (1999) işverenler, kendi adına çalışanlar ve mal/hizmet üretiminde ve hane halkı tüketiminde yer alan bireylerin kendi adına çalışanlar kategorisini oluşturduğunu ifade etmektedir. İşverenler, kendi ekonomik girişimlerini işleterek bağımsız olarak bir meslek/ticaretle uğraşan ve bir veya daha fazla çalışanı olan bireylerdir. Tek başına kendi adına çalışan ise kendi iktisadi işletmesini işleten veya bağımsız olarak bir meslekle/ticaretle uğraşan ve hiçbir çalışan istihdam etmeyen bireylerdir. Kendi adına çalışanlar ise tanım gereği kar veya aile kazancı için nakdi veya ayni olarak bazı işler yapan bireyleri ifade etmektedir (Le, 1999, s. 382). Bu tanımlara göre işverenler ve tek başına kendi adına çalışanlardan oluşan genel toplam kendi adına çalışanlar olarak adlandırılmaktadır.

Kendi adına çalışanlar, pek çok araştırmacı tarafından ekonomideki girişimci yetenek stokunun göstergesi sayılabilecek bir kategori olarak ele alınmakta, girişimciler ile eş tutulmaktadır (Dawson vd., 2009, s. 1). Ancak kendi adına çalışanlar, ücretli çalışanlar ve girişimcilerin arasında yer alan farklı bir grubu temsil ederler (Lo presti vd., 2018, s. 2). Hatta kendi adına çalışanlar, Van den Born ve Van Witteloostuijn (2013) tarafından her iki çalışan grubunun bir melezi olarak ele alınmıştır. Bu görüş, kendi adına çalışanların herhangi bir kurumsal garanti veya teminat altında olmaksızın olası tüm riskleri üstlenerek yürüttükleri faaliyetleri ile girişimci, müşterilerinin çoğu zaman geçici sözleşmelerle kendilerini istihdam eden büyük şirketler olabilmelerinden dolayı da çalışan olarak görülebileceğine dayandırılmaktadır. Yine de kendi adına çalışma ile girişimcilik arasındaki sınırların net olmadığı (Şentürk, 2020, s. 28), kendi adına

çalışmanın girişimcilik faaliyetlerinde bulunmayı olanaklı kılan bir örgütlenme biçimi olduğu söylenebilir (Hundley, 2001, s. 293).

Kendi adına çalışmada gelir, doğrudan üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen kâra veya kâr edebilme potansiyeline bağlıdır (ILO, 2024). Yani kendi adına çalışanların gelirleri herhangi bir maaş/ücrete tabi değildir, kendi hesaplarına ve/veya kendi riskleri için mesleklerini veya işlerini icra ettikleri sürece gelir elde ederler (De Witt, 1993, s. 368). Bu da kendi adına çalışma faaliyetlerinin gelirinin düzensiz ve şansa bağlı olduğunun açık bir göstergesidir.

Kendi adına çalışma ile ilgili karşılaşılan en önemli sorunlardan biri bu istihdam türünün farklı faktörlere bağlı, karmaşık ve heterojen yapıda olmasıdır (Leoni ve Falk, 2010, s. 13). Bu özelliği kendi adına çalışma kararı verecek bireyi, diğer seçenekleri de dahil ederek bir fayda-maliyet değerlendirmesi yapmayı gerekli kılan bir sürece dahil etmektedir. Bu süreç, kendi adına çalışana sağlanan teşvikler, kaynaklar, fırsatlar ve kısıtlamaların hem kendi adına çalışmaya başlama hem de kendi adına çalışan olarak kalma kararında etkisini yansıtacaktır (Arum ve Müller, 2004, s. 5).

Kendi adına çalışma, toplumsal düzeyde ekonomik dayanıklılık ve kalkınmanın destekçisi olacak girişimcilik sürecine katkı sağlarken bireysel anlamda uygulanabilir bir kariyer alternatifi olması yönüyle hem bireysel hem toplumsal düzeyde ekonomik kalkınmanın itici güçlerindendir (Baluku vd., 2020). Makroekonomik açıdan değerlendirildiğinde yeni yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasını kolaylaştırıcı olması dolayısıyla rekabeti artırarak ekonomiyi canlandığı, hatta üretimin tek elde toplanmasını engelleyerek daha güçlü ve demokratik bir yapı oluşturduğu gözlenmektedir (Parker, 2008).

2.1.2. Ücretli çalışma

Bu çalışmada ele alınan ücretli çalışanlar, ücretli istihdam statüsünde yer alan, bir kuruma bağlı olarak ücretli çalışanları ifade etmektedir. ILO tarafından yapılan sınıflandırmada ücretli çalışma statüsü altında herhangi bir çalışan sınıflandırılması yapılmamış, tüm ücretli işleri yerine getirenler ‘ücretli çalışanlar’ olarak tanımlanmıştır (ILO, 1993). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’ nun yaptığı tanımlamada ücretli çalışma, ‘işveren ile çalışan arasında mevcut olan yazılı ve sözlü istihdam sözleşmesine göre, işletmenin satış

ve kârından tamamen bağımsız olarak belirlenecek bir temel ücret karşılığında çalışanlar' şeklinde ifade edilmiştir (TÜİK, 2024).

Ücretli istihdamda temel özellik, yönetim ve denetim yetkisine sahip bir işveren ile kendisine verilen görevleri ve emirleri yerine getirmekle yükümlü çalışanın belirli bir süreyi kapsayacak iş sözleşmesine bağlı ilişkisidir. Bu ilişki hiyerarşik bir yapı ile karakterizedir. Açık veya zımni bir iş sözleşmesi çerçevesinde kurulan ücretli istihdam ilişkisinde çalışanın kazancı, doğrudan istihdam edilen birimin gelirine bağlı olmayan temel bir ücret alımına tabidir. Bunun yanı sıra istihdam edilen kuruma bağlı olarak satış komisyonu, parça başı ödemeler, ikramiyeler veya yiyecek, barınma veya eğitim gibi aynı ödemeler yoluyla da kazanç elde edilebilir (ILO, 2024).

Ücretli istihdam bireylerin hem düzenli bir gelir, sosyal yardımlar ve yasal güvenceler gibi yan haklar hem de psikolojik faydalar elde ederek refahının artmasını sağlayan bir istihdam biçimidir (Stam vd., 2016). Bununla beraber, istihdamı kayıtlı kılarak makroekonomik düzeyde ekonomik refahın ve istikrarın sağlanması, vergi gelirlerinin artırılması, sosyal güvenlik sistemlerinin desteklenmesi ve sosyal adaletsizliğin azaltılması gibi katkıları bulunmaktadır (Yurt ve Şişman, 2024).

2.1.2 İstihdam tercihlerinin belirleyicileri

Bireylerin kendi adına veya ücretli çalışma kararını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında bireyin yaş, cinsiyet ve eğitim gibi demografik özellikleri; aile üyelerinde kendi adına çalışanın varlığını ifade eden sosyal sermayesi; finansal destek, yönetsel karmaşıklık ve ekonomik iklim gibi çevresel faktörlere ilişkin bireysel algıları sayılabilir (Verheul vd., 2006, s. 7). Diğer yandan bireysel beceriler, kontrol odağı ve risk almaya yönelik tutumlar da kendi adına veya ücretli çalışma tercihlerini belirlemede etkili olan faktörlerdir (Verheul vd., 2006, s. 7; Boeri vd., 2020, s. 171).

Yaşın istihdam tercihleri üzerindeki etkisi konusunda tutarlılık gösteren çalışmalar, yaş ilerledikçe bireylerin daha çok kendi adına çalışmaya eğilim gösterdiğine yönelik sonuçlar içermektedir (Narita, 2020, s. 2). Daha yaşlı bireylerin beşerî, finansal ve sosyal sermayesinin daha fazla olması, ücretli çalışmanın gerektirdiği bürokratik ilişkilerden daha esnek çalışma koşullarına istek oluşturabilmektedir (Dikmen ve Saraçoğlu, 2022, s. 942). Bunun yanı sıra kurumların genç çalışanların istihdam edilmesiyle daha yüksek

verimlilik elde edebilecek olmalarına yönelik algıları, emeklilik yaşı gelmiş çalışanların çalışmaya devam edebilecekleri kurum bulmakta yaşayacakları zorluk sebebiyle kendi işlerini kurmaya eğilim göstermelerine sebep olabilmektedir. Diğer yandan çalışmalar, kendi adına çalışmanın getireceği riski karşılama ihtiyacının doğuracağı stres ortamına gereken toleransın gösterilemeyeceği, dolayısıyla da belirli bir eşikten sonra ileri yaşın kendi adına çalışma tercihleri üzerinde etkisinin tersine bir dönüş göstereceğini ortaya koymuştur (Simoes vd., 2015, s. 4).

İstihdam tercihlerine yönelik bir diğer belirleyici cinsiyettir. Çalışmalar erkeklerin kadınlara göre daha fazla kendi adına çalışma tercihinde bulunmaya eğilimli olduklarına dair bulgular ortaya koymaktadır (Blanhflower, 2000; Leoni ve Falk, 2010). Bunun temel gerekçeleri arasında erkeklerin kadınlara kıyasla risk almaya daha eğilimli yapıları, çalıştıkları sektörlerin kadınların yoğunlukta olduğu mesleklere oranla kariyer gelişimi açısından daha fazla olanak sunması, erkeklerin daha geniş sosyal ağlara sahip olması dolayısıyla dış finansal kaynak bulmalarının nispeten kolaylaşması gibi avantajlara sahip olmaları gösterilebilir (Simoes vd., 2015, s. 3). Cinsiyetle beraber medeni durum da istihdam tercihleri üzerinde etkisi olan bir faktör olarak ortaya çıkmakta (Taylor, 2009, s. 263), bu etki özellikle kadınlar üzerinde kendini göstermektedir. Kadınların kendi adına çalışma veya ücretli çalışma tercihlerinin aile dinamiklerinden ne ölçüde etkilendiğini araştıran bir çalışma cinsiyetin, bireylerin çalışma koşullarına yönelik kararları üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Caputo ve Dolunsky, 1998). Kadınların ev işleri ve çocuk bakımına ilişkin sorumlulukları ancak esnek çalışma koşullarına imkan tanımakta, onları evden çalışmaya, kendi işini kurmaya veya bir eş tarafından başlatılan girişim içinde çalışmaya yöneltmek istihdam tercihleri üzerinde etkili olmaktadır (Smeaton, 2003, s. 382).

Bireylerin eğitim düzeyi ve istihdam tercihleri arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar, üzerinde hemfikir olunamayan tutarsız sonuçlar içermektedir. Eğitim düzeyindeki artış ile bireyler daha yüksek gelir ve statü sunan işverenler tarafından istihdam edilebilme olanağı bulabilmektedir. Diğer taraftan kendi adına çalışmaya ilişkin fırsatları yakalayabilmeleri, olası tehditleri ön görebilmelerine yarayacak bilgi birikimine sahip olmaları ile eğitimle kazandıkları yönetsel becerilerin bireylerin daha yüksek başarılar elde etmelerine yapacağı katkıdan dolayı kesin yargılarda bulunmak zorlaşmaktadır (Simoes vd., 2015, s. 10).

Literatürde, özellikle çalışan eşin varlığının bireylerin kendi adına çalışma tercihlerini pozitif etkilediğine yönelik kanıtlar sunulmaktadır (Parker, 2008, s. 5). Eşlerin birbirleriyle çalışma olanağına sahip olmaları hem kazançlarını artıracak hem de finansal zorluklar karşısında alabilecekleri destek ile daha güçlü bir duruş sergilemelerini sağlayacaktır (Simoes vd., 2015, s. 4). Bununla beraber ailede kendi adına çalışan ebeveynin varlığı da bireyin bu çalışma biçimini tercih etmesinde bir itici güç oluşturmaktadır. Ailede kendi adına bir girişim işleten ebeveynin rol modelliği kendi adına çalışmaya giriş kararı üzerinde etkiliyken, bireye finansal destek temini açısından kolaylık sağlama garantisi sunması da bireylerin kendi adına çalışmaya giriş kararları üzerinde etkili olmaktadır (Verheul vd., 2006, s. 8).

Çalışanların kişilik özellikleri de istihdam tercihlerini etkileyecek önemli belirleyicilerdendir (Caliendo vd., 2014). Bu özelliklerin başında gelecek başarı ihtiyacı, öz yeterlilik ve iç kontrol odağı gibi başarı merkezli kişilik özelliklerine sahip bireyler, başarılarının karşılığını alabildikleri çalışma koşullarında daha fazla tatmin yaşarlar. Söz konusu bireyler genellikle kendi adına çalışmaya eğilim gösterebilirler (Verheul vd., 2006, s. 10). Bunu açıklamak için istihdam edilen kurumda başarının da başarısızlığın da genellikle diğer çalışanlar tarafından paylaşıyor olması gösterilebilir. Çünkü çalışanların başarılı ya da başarısız olmaları örgütlerin de başarılı ya da başarısız olmalarının belirleyicisidir (Akçay ve Çalık, 2019, s. 1416). Yani bir kurumun çatısı altında yürütülen mesleki faaliyetlere ilişkin sonuçlar hem işvereni hem de diğer çalışanları etkileme potansiyeli taşımaktadır. Bu nedenle başarı odaklı bireylerin edinecekleri kazanımları tek başına deneyimlemeyi arzu ederek kendi adına çalışmaya yönelebilecekleri çıkarımı yapılabilir.

Bireylerin, mesleki hayatlarındaki geçmiş deneyimleri de istihdam tercihleri üzerinde etkili olan bir diğer faktördür. Yöneticilik deneyimi, sektöre ilişkin deneyim ve belirli bir süre de olsa yapılan kendi adına çalışma deneyimi, özellikle çeşitlilik gösterdiği durumda bireyin istihdam edildiği kurumdan kendi adına çalışmaya geçerken katlanacağı fırsat maliyetinin daha az olmasına katkı sağlayabilecektir (Simoes vd., 2015, s. 11). Bunlarla birlikte ekonomi ve ekonomiye yön veren koşullara ilişkin aktörlerin istihdam tercihlerinin belirleyicilerinden olduğu genel kabul görmüş bir görüştür (Piotrebelli vd., 2000, s. 814).

2.1.3 Kendi adına ve ücretli çalışmanın motivasyonel sonuçları

İstihdam tercihleri, çalışanların motivasyon kaynaklarıyla da yakından ilişkilidir. Kendi adına veya ücretli çalışmanın doğasında olan özellikler çalışanların gerek sosyal gerekse psikolojik durumlarına hizmet ettiği ölçüde karşılıklı bir kazan kazan ilişkisinden söz edilebilir. Kendi adına çalışma en geniş anlamıyla maddi bir gelir elde etme dışında da kazanımları olan bir çalışma alanı olarak tanımlanmaktadır (Pietrobelli, vd., 2000, s. 806). Bu kazanımlar çalışanların fayda maliyet değerlendirmeleri ile istihdam tercihlerine ilişkin kararlarında etkili olacaktır. Geçmiş çalışmaların pek çoğu göstermiştir ki kendi adına çalışanlar zaman içinde daha yüksek gelir, esneklik, özerklik ve kendi adına çalışmanın getireceği koşullardan daha fazla fayda elde etmeye çalışan istihdam grubunu oluşturmuştur (Schippers ve Conen, 2019).

Kendi adına çalışma literatüründe özerkliğin en önemli motivasyon kaynaklarından biri olduğu vurgulanmaktadır (Croson ve Minniti, 2013, s. 3). Kendi adına çalışma ücretli çalışmayla karşılaştırıldığında çalışma koşullarının sağladığı özerklik kendi adına çalışmayı, ücretli çalışmaktan farklı bir yerde konumlandırmaktadır (Filiztekin ve Levent, 2021, s. 542). Ücretli çalışanların üstleri tarafından verilen emirleri yerine getirme yükümlülüklerine karşılık kendi adına çalışanların iş yaşamında kendi kaderlerini tayin etme özgürlükleri, özerkliğin sağlayacağı sonuçların ötesinde, tüm süreci kapsayan maddi olmayan prosedürel bir fayda kazandırmaktadır (Benz ve Frey, 2008).

Kendi adına çalışanların sahip oldukları özerklik onlara, ücretli çalışanların sorumlu olduğu standart çalışma saatlerinin dışına çıkabilecek esnekliğe olanak vermekte, bireysel işlerine ayırabilecekleri zamanı artırmakta, kendi adına çalışmanın getirdiği esneklik ise bireye hem maddi hem de psikolojik açıdan fayda sağlamaktadır (Croson ve Minniti, 2013, s. 5). Ancak bu esnekliğin her zaman olumlu bir durum olmayacağı da bilinmelidir. Kendilerinin inisiyatifinde olan esnek çalışma saatleri bireylerin işleri ile özel yaşamları arasındaki dengeyi kurmalarını zorlaştırabilir, işlerini kısıtlı bir zamana bırakarak stres ve gerginlik yaşamalarına yol açabilir (Kaldenberg ve Becker, 1992, s. 622). Bu noktada çalışanların zaman yönetimini iyi yapmaları olası olumsuzlukların önüne geçme konusunda önemli bir yardımcı olacaktır.

Eden (1975), bir kurumda ücretli olarak istihdam edilenlerin bireysel refahı azaltacak olumsuz faktörlere daha fazla maruz kaldıklarına, kendi adına çalışanların ücretli istihdam edilenlerden daha elverişli iş ortamlarına sahip olduklarına ilişkin kanıtlar ortaya

koymuştur. Kendi adına çalışanlar kendi işlerinin yöneticileri oldukları için, işe alma, işten çıkarma, cretlendirme, iş bölümü gibi konularda karar vericidir. Kendi adına çalışan bireylerin, ‘karar mekanizması’ ve ‘kendi işinin patronu’ olması gücün kendi elinde olduğu duygusunu yaşatmakla beraber, onlara toplumsal açıdan da statü sağlamaktadır (Abreu vd., 2019). Kendi adına çalışmanın getireceği bu statü, bireyler için önemli bir motivasyon kaynağı olarak görülmekte ve kendi adına çalışmayı ücretli çalışmaktan daha cazip hale getirmektedir.

Ücretli alışanların (zellikle beklenmedik işten çıkarmalar karşısında) ‘güvencesiz’ olduğu düşüncesini benimseyen kesimin aksine Schippers ve Conen (2019, s. 5), temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamanın kendi adına çalışanlarda daha zorlayıcı olduğunu ileri sürmüştür. Örneğin, bir kurumda istihdam edilen çalışanın ne zaman ve ne kadar ücret alacağı önceden yapılmış bir anlaşmayla belirlenmişken, kendi adına çalışanın geliri pek çok değişkenden etkilenebilen bir belirsizlik göstermektedir (şentürk, 2020, s. 29). Kendi adına çalışma, çalışanın işe devam edebilme üzerindeki yetersiz hakimiyeti, sosyal yardımlardan ve yasal korumadan yoksun kalması, gelirinin ise şansa bağlı olması sebebiyle güvencesiz ve düzensiz bir profil çizmektedir (Filiztekin ve Levent, 2021, s. 542). Diğer yandan kendi adına çalışanların herhangi bir st tarafından sıkıcı denetimlere tabi tutulmamaları, onlara kendilerini daha güvende ve rahat hissettirmektedir (Hundley, 2001). Ancak bu durumların ölçülmesi, kendi adına çalışanlarda nispeten daha zor olduğu için yapılan çalışmalarda göz ardı edildiği tespit edilmiştir (Schippers ve Conen, 2019, s. 5).

Yukarıda aktarılanlardan hareketle her iki istihdam statüsünün de avantaj ve dezavantajlarının olduğu, bireyin tercihlerine, becerilerine, risk alma isteğine ve yaşam tarzına göre şekillendiği söylenebilir.

2.2 Mesleki Bağlılık Kavramı

2.2.1 Tanım ve kapsam

Mesleki bağlılık ile ilgili literatürde; kariyer (career), meslek (occupation) ve diploma gerektiren meslek (professional) kavramlarının birbiri yerine kullanımları üzerindeki tartışmalarla sıklıkla karşılaşılmaktadır (Utkan ve Kırdök, 2018, s. 231). Meyer, Allen ve Smith (1993) profesyonellik kavramının kullanılmasına, her mesleğin ve çalışanın profesyonel olamayacağı gerekçesiyle karşı çıkmıştır. Kariyer terimi de bireylerin

çalışma hayatları süresince uğraştıkları farklı işleri ve işlerine ilişkin diğer faaliyetleri içermektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2008, s. 157). Bu yönüyle birden fazla iş kolunu kapsayabileceği için belirli bir mesleğe bağlanmanın ötesine geçebileceğinden Snape ve Redman (2003, s. 152), kariyer yerine meslek kavramını kullanmanın daha uygun olacağı görüşünü savunmuştur.

Meslek, bireylerin hayatlarını kazanmak için belirli bir süre çalıştıkları iş koludur. (Lee vd., 2000, s. 800). Ulusal yazında kabul görmüş anlamıyla meslek, insanların hayatlarını idame ettirebilmek ve ekonomik bir getiri elde edebilmek için belirli bir süre çalıştıkları faaliyet alanını ifade eder (Fırat, 2015, s. 5). Burada sözü edilen maddi getiri çalışan için önemli motivasyon kaynağı olabilse de tek başına yeterli gelmesi beklenemez. Birey için ekonomik kazanç meslek seçimi konusunda önemli bir unsur olarak görülebilirken zaman içinde icra edilen mesleğin olumsuz yönlerini bertaraf edebilmek ve mesleği uzun yıllar sürdürebilmek o mesleği sevmek, içselleştirmek ve meslekle özdeşleşmek gibi duygulanımlarla gerçekleşebilecektir. Bu noktada karşımıza söz konusu duygusal tepkilerin karşılığı olan ‘bağlılık’ kavramı çıkmaktadır (Lee vd., 2000).

Bağlılık kavramı, bireyi bir veya daha fazla amaç için davranışa yönelik harekete geçiren itici gücü ifade eder (Meyer ve Hersovitch, 2001, s. 301). Buchanan (1974) bağlılığı, toplumsal örgütlenmelerin başarısında ön koşul olarak ele almıştır. Bu düşünce yüksek bağlılığın, yine yüksek oranda örgütsel etkililikle sonuçlanmasıyla desteklenmiş; çalışanların bağlılığı, üzerinde durulmaya ve geliştirilmeye değer bir unsur olarak görülmeye başlanmıştır (Scholl, 1981, s. 589).

Yükselen eğitim seviyesi ve buna bağlı olarak artan uzmanlaşma meslekleri insanların hayatında daha önemli kılmaktadır (Lee vd., 2000, s. 799). Hem sosyal hayatta hem ilgili literatürde giriş gereklilikleri, eğitim içeriği, sosyal çevresi, iş bağlamı ve kariyer olanakları açısından farklılık ve çeşitlilik gösteren mesleklerin önemine gittikçe artan oranda vurgu yapılmaktadır (Snape ve Redman, 2003, s. 153). Mesleklere olan ilgi örgütsel yapılarda gerçekleşen değişiklikler ve yeniden yapılanmalar, çalışanların iş güvencesizliği algıları, iş gücü arzında öngörülmeyen artışlar gibi çalışma yaşamının belirsizliğini temel alan dinamiklerin olası iş kayıplarının önüne geçmek için çalışanları güvenli alan arayışına itmesiyle hız kazanmıştır (Carson vd., 1999; Carson ve Bedeian, 1994; Blau, 2003). Bahsi geçen bu olumsuzluklar çalışanlar ile istihdam edildikleri örgüt arasında kurulduğu varsayılan psikolojik sözleşmenin zedelenmesine sebep olarak,

örgütlere duyulan bağlılığın çalışanların mesleklerine aktarılmasını kaçınılmaz hale getirmiştir (Chen vd., 2010, s. 574). Böylece çalışanların mesleklerine, yalnızca gelir elde etme güdüsünden ileri gelmeyen güçlü bir bağlanma ihtiyacı doğmuştur (Benligiray ve Sönmez, 2011, s. 29).

Blau (1985a) tarafından bireyin mesleğine ve işine karşı olan tutumu olarak ifade edilen mesleki bağlılık, çalışanın mesleğine karşı duyduğu güçlü bir ilginin yansıması şeklinde kendini gösterir ve meslek bireyin yaşam zincirinde önemli bir halkayı temsil eder. Mesleki bağlılık, bireyin bir mesleğin amaç ve değerlerine inanmayı tercih etmesi, bu inanç ve değerleri kabullenerek mesleği için uğraş ve emek harcamaya istekli olması ve meslekte kalmak için güçlü bir arzu duyması şeklinde tanımlanabilir (Bergmann vd., 2000, s. 18). Yüksek mesleki bağlılıktan söz edebilmek için çalışanların mesleki alanlarında kendilerini geliştirmeye istek duymaları, mesleklerini devam ettirme konusunda kararlı bir tutum sergilemeleri ve mesleklerini kaçınılmaz bir kariyer fırsatı olarak görmeleri gerekmektedir (Benligiray ve Sönmez, 2011, s. 35). Bu güçlü duygusal bağ çalışanların mesleğine devam edip etmeme kararı gibi iş davranışları üzerinde doğrudan etkiye sahip olmaktadır (Lee vd., 2000). Thornoton (1970) mesleki bağlılığı, bir mesleki oluşumdan ve mesleğin getirdiği rolden ayrılmama isteği olarak tanımlamıştır. Mesleğini severek ve isteyerek devam ettiren kişi mesleğinde kalmaya yönelik güçlü bir istek duyacaktır.

Literatüre, bağlılığın odaklarını açıklamaya ve mesleki bağlılığı kavramsal açıdan ayrıştırmaya yönelik önemli katkıları olan Morrow ve Writh (1989), örgüte yönelik bağlılığı davranışsal ve tutumsal olarak olmak üzere iki perspektifte ele almıştır. Bu sınıflandırmaya göre, çalışanların örgüt üyeliğini devam ettirmesinin altında tutumsal ve davranışsal sebeplerin yer aldığı ileri sürülmektedir (Çöl, 2004, s. 43). Mowday vd. (1979) tutumsal perspektifi bireyin bir örgütle ve onun hedefleriyle özdeşleştiği, diğer bir deyişle kendi değer ve hedeflerini örgütün değer ve hedefleriyle entegre etme derecesini önemseydiği bir düşünce yapısı olarak tanımlar (Cohen, 2007, s. 342). Davranış temelli yaklaşım ise bağlılığı bireyin davranışına yön veren bir güç olarak ele alırken üyeliğin devam ettirilmesini ‘yatırımlar’ odağında açıklar (Scholl, 1981, s. 590). Becker (1960)’ in ortaya attığı bu düşünce bireyin meslekten veya örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği yatırımları düşünerek tutarlı davranış sergilemeye devam etme isteği duyduğuna vurgu yapmaktadır. Sonuç olarak bireyler bir amaca, faaliyetlere, bireylere

veya örgütlere genellenebilir bir bağlılık duymaları durumunda bunu davranışlarına yansıtırlar (Wiener ve Gechman, 1977, s. 48). Salancik (1977' den aktaran Gül, 2002, s. 49) ise tutumlar ve davranışlar arasındaki uyumun bağlılığı oluşturacağını savunmuştur.

Bağlılığı tutumsal veya davranışsal bir ayrıma tabi tutmak, hangi bağlılık odağının ele alınmış olmasından ziyade bağlılığın oluşum süreciyle ilgilidir (Meyer ve Hersovitch, 2001, s. 309) ve örgütsel bağlılık için yapılan bu ayrımın mesleki bağlılıkta da geçerli olduğu söylenebilir. Tutumsal veya davranışsal sonuçlar doğurduğu fark etmeksizin, mesleğe bağlılık gösteren bireyin mesleğine yönelik eylemleri bir adanmışlığın göstergesidir. Birey mesleki bir donanım elde etmeye emek ve zaman harcadığında, mesleğinin değer ve ideolojisini özümseyerek mesleğiyle özdeşleşmeye başlamakta, mesleğini yaşamında daha önemli bir yerde konumlandırmaktadır (Morrow, 1983, s. 489). Dolayısıyla mesleki bağlılık bireyin mesleğine verdiği önem doğrultusunda, ona yüklediği anlamla ilgili bir kavram haline gelmektedir.

Bireyin mesleğine yıllarını vererek zaman içinde o mesleği ve mesleğin ideolojilerini içselleştirmesiyle kendini gösteren mesleki bağlılığın oluşumu Morrow ve Writh (1989)' e göre üç koşulun karşılanmasıyla gerçekleşmektedir:

- 1) İşe yönelik genel tutum (İşe yönelik değer yargılarını, bireyin işi ve yaşamı arasında tutarlı bir paralelliği ve beraberinde özdeşleşmesini ifade eder. Daha çok bireyin yaşamından haz almasının mesleğinden veya işinden memnun olması koşuluna bağlandığı düşüncesi hakimdir.)
- 2) Mesleki planlama düşüncesi (Birey belirli bir eğitim ve donanımdan geçerek elde ettiği mesleğini uzun vadede sürdürmek ve daha ileriye taşımak için kendisini geliştirmeye çalışacaktır. Bireyin mesleği ile ilgili katıldığı toplantılar ve sertifika programları, mesleki gelişimini destekleyecek eğitimlere dahil olmak gibi çabaları mesleki planlama düşüncesinin varlığının somut göstergeleri olarak kabul görmektedir.)
- 3) İşin nispi önemi (İşle ilgili ve iş dışı faaliyetler arasında önem düzeylerine göre bir tercih etme durumunu yansıtmaktadır.)

Esasen örgüte yönelik bağlılık için tanımlanmış bu tutumlar, çalışanın mesleğinde başarılı olmasını kolaylaştırırken mesleğine bağlılık duymasıyla da sonuçlanır (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005). Buraya kadar aktarılan tüm ifadelerdeki ortak nokta bireyin mesleği

hakkında belirli bir çaba göstererek edindiği birikime bağlılık duyması ve sahiplenmesidir (Fırat, 2015).

2.2.2 Mesleki bağlılık kavramının gelişim süreci

Bağlılık literatüründeki araştırmalar önceleri, örgüte bağlı iş gücü yaratmak ve bu bağlılığı sürdürülebilir kılmak ihtiyacından gerçekleştirilmiştir (Gosh ve Swamy, 1979). İşverenlere, bir diğer deyişle örgütlere bağlılıkla sınırlı kalınarak uzun yıllar geniş bir araştırma sahasına sahip ‘örgütsel bağlılık’ kavramı önderliğinde mesleki bağlılık açıklanmaya ve anlaşılmaya çalışılmıştır. Önceleri mesleki bağlılığın bir kavram olarak ele alınabilmesi, tanımlanabilmesi yönünde tek boyutlu bir görüşle sınırlandırılmış çalışmalar, zaman içinde daha kompleks bir psikolojik duyguyu barındırdığı düşüncesinden hareketle farklı boyutlara yayılmış, diğer bağlılık kavramlarıyla ilişkileri araştırılmıştır. Günümüze kadar uzanan süreçte olası öncüllerinin ve ardıllarının tespit edilmesi amacıyla çeşitli değişkenlerin dahil edildiği analizler yapılmıştır (Tak ve Çiftçiöğlu, 2009). Bağlılık literatürü incelendiğinde ağırlığın örgütsel perspektife verildiği gözlenirse de (Polatçı ve Demirel, 2019) 90lı yıllar itibariyle mesleğe bağlılık araştırmalarının da ivme kazandığı, günümüzdeki konumunu elde ettiği görülmektedir.

Bir meslekle özdeşleşme ile gelişen mesleki bağlılık kavramına Becker ve Carper (1956)’ in tartışmasında değinilmiş olsa da temelinin Becker (1960)’ in bağlılık konusunun kaynağına yönelik geliştirdiği Yan Bahis Teorisi’ ne dayandığı kabul edilmektedir. Becker (1960) yan bahisleri, çalışanların tutarlı faaliyet alanlarına girmeleri ve bunu sürdürmeleri için yapmak durumunda kaldıkları yatırımlar olarak tanımlamıştır. Bu teoriye göre çalışanların bağlılığı, mesleki faaliyetlerini sürdürmenin maliyetini fark edip bunu kabullendikleri durumda gerçekleşmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Yan bahislerin sayısının bireyin mesleğine bağlılığı ile doğru orantılı olduğu görüşü savunulmaktadır (Alutto vd., 1973, s. 448). Yani çalışanlar, mesleklerine yaptıkları yatırımlar arttıkça daha fazla bağlılık göstereceklerdir.

Mesleki bağlılık ile ilgili ilk çalışmalardan bir diğerinde George (1967), üniversite öğrencilerini kapsayan bir örnekleme mesleki değerler ve algılar arasındaki uyum düzeyini incelemiştir. Bu çalışmaya göre üniversite öğrencilerinin seçtikleri mesleğe ilişkin değerler ve mesleki algıları arasındaki denge, yüksek mesleki bağlanmayı da beraberinde getirmektedir. Ritzer ve Trice (1969), personel yöneticileri ile gerçekleştirilen çalışmada Becker’ in yaklaşımının yapısal yönünü test etmiş; dahil

ettikleri değişkenler ile (yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı gibi) örgütsel ve mesleki bağlılıklar arasında bir ilişki tespit edilemediği gerekçesiyle çalışma sonucunda yan bahis teorisini reddetmiş; mesleki ve örgütsel bağlılıkların psikolojik birer olgu olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca araştırmaya dahil edilen meslek grubu özelinde mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ile desteklenmesi gerektiği sonucuna ulaşmışlmıştır. Alluto vd., (1973) ise, yan bahis tezini öğretmenler ve hemşirelerden oluşan iki farklı meslek grubunda test ederek yaş ve mesleki kıdem ile mesleki bağlılık arasında varlığını tespit ettikleri ilişki ile Ritzer ve Trice (1969)'ın sonuçlarına zıt olarak yan bahislerin varlığını ortaya çıkarmıştır.

Aranya ve Jacobson (1975), Becker (1960) ile Ritzer ve Trice (1969) tarafından öne sürülen teorileri test etmek için sistem analistlerinden oluşan bir örneklemi ele almıştır. Çalışmada yan bahis teorisinin aksine Ritzer ve Trice (1969)' nin teorisi tam destek görmüştür. Bunun yanı sıra katılımcıların mesleğe bağlılıkları yüksek düzeyde bulunurken; örgütsel ve mesleki bağlılıkların birbirleriyle etkileşimde olduğu sonucuna ulaşmışlmıştır. Shomaker vd. (1977), Ritzer ve Trice (1969) un geliştirdiği bağlılık ölçümlerini milli park ve orman alanlarında çalışan görevliler üzerinde test ederek yan bahislerin mesleki bağlılıktan ziyade örgütsel bağlılığın belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bağlılık tanımlamalarındaki ortak nokta yüksek bağlılık düzeyinin beraberinde güçlü bir devam etme isteğini getirdiğidir. Ancak bu benzerlikten daha önemli olan bağlılığın, gelişmesine öncülük eden koşulların ve yarattığı psikolojik etkilerin önemli ölçüde farklılaşması sebebiyle bahsi geçen devam etme isteğinin hangi unsura atfedildiği hususunda yaşanan ayrışmadır (Allen ve Meyer, 1990). Lodahl ve Kejner (1965) tarafından yapılan çalışmada işin bireyin benlik algısında ne derece önemli olduğunu

irdeleyen 'işe katılım', bireyin işine veya kariyerine verdiği öneme atıfta bulunan 'kariyer belirginliği' kavramları (Greenhaus, 1971; Randall ve Cote, 1991), işe yönelik merkezi yaşam ilgisi olma derecesi ya da işin bireyin hayatındaki değeri ve işe yönelik psikolojik özdeşleşmesi olarak tanımlanan 'işe bağlılık' (Dubin, 1956; Lawler ve Hall, 1970) odağına varmaktadır. Bu kavramları birbirinden ayırtırmak, farklı yapısal temellerini ortaya çıkarmak, operasyonel hale getirmek amacıyla Morrow (1983) tarafından oluşturulan yaklaşık yirmi beş türe değinilen ancak bağlılığın temelde beş odağını esas alan (iş, meslek, kariyer, örgüt ve sendika) 'işe bağlılık modeli' nde bugün de ifade

edildiği şekliyle mesleki bağlılığın kavramsallaştırıldığı kabul edilir. Mesleğin, bireyin yaşamında önemli hale gelmesi olarak ifade edilen mesleki bağlılık kavramı konusunda fikir ayrılıkları yaşanmış (Morrow, 1983, s. 489), çeşitli yazarların farklı kullanımlarıyla karşılaşmıştır.

Mesleki bağlılık ile aynı ekseninde yer verilen, kimi yazar tarafından birbirinin yerine kullanılırken kimilerince ise ayrıştırılan bağlılık odakları başında işe bağlılık (Lawler ve Hall, 1970; Kanungo, 1982), kariyere bağlılık (Blau, 1985; Colarelli ve Bishop, 1990; Carson ve Bedeian, 1994), profesyonellik (Hall, 1968; Snizek, 1972; Norris ve Niebuhr, 1984; Morrow ark., 1988; 1989; 1991) ve profesyonel bağlılık (Ferris ve Aranya, 1983; Lachman ve Aranya, 1986) gelmektedir. Sonrasında bağlılığın ne ve neye yönelik olduğu konusu araştırmacıların ilgi alanına girmiştir. Meyer vd., (1993) bu kavramların, özellikle de profesyonel bağlılığın kullanımını eleştirmiş, çalışanların profesyonel olup olmamasından bağımsız olarak yaptıkları işe bağlılık gösterebileceklerini ileri sürmüştür.

Lee vd., (2000) yaptıkları meta-analizde referans aldıkları önceki yazarların tanımlamalarından yola çıkarak bireyin yaşamı boyunca yaptığı işler, mesleki seçimler ve işle ilgili faaliyetlerini ifade eden kariyer kavramının tanım gereği meslekten önemli ölçüde farklılaştığını ifade etmiş, profesyonel kavramının kullanımına ise Meyer vd. (1993)'nin görüşüne sadık kalarak destek vermemiştir. Cohen (2003' den aktaran Özoğul ve Ege, 2018) ise bu kavramların ayrı birer bağlılık kavramı olarak incelenmesinin kavram karmaşası yaratabileceğinden mesleki bağlılığı, tümünü karşılayan bir kavram olarak ele almanın uygun olacağı görüşünü savunmuştur. Ancak bu genel kabul görmüş Meyer ve ark., (1993)'nin görüşüne istisnadır.

Mesleki bağlılığın kavramsallaşması yönündeki karmaşık görüşler, bağlılık yapısının ölçümü konusunda da kendini göstermektedir (Allen ve Meyer, 1990, s. 2). Mesleki bağlılığın ölçülmesine yönelik ilk örnekler arasında Becker (1960)'in yan bahis teorisini ampirik olarak test etme amacıyla Ritzer ve Trice (1969) tarafından geliştirilen ve bireylerin meslekte kalma eğilimlerini sorgulayan 10 maddeden oluşan ölçek yer almaktadır. Becker' in bağlılığa hesapçı yaklaşımına bireyin örgütle özdeşleşmesini destekleyen duygusal bağlılık yaklaşımı eklenmiş ve örgüte karşı geliştirilen duygusal bağlılık Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından literatüre kazandırılan 15 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile test edilerek operasyonel hale getirilmiştir. Örgütsel bağlılık yaklaşımının zayıf ve güçlü yönlerinden yola çıkarak Meyer ve ark., (1993) tarafından

yapılan çok boyutlu mesleki bağıllık tanımına, bu iki bağıllık yaklaşımının birbirinden ayrı bileşenler olarak ele alınarak ve normatif bağıllığın da eklenmesiyle üç boyutlu, 18 maddeden oluşan ölçek geliştirilmiştir. Burada bahsedilen ölçüm araçları örgütsel bağıllığın ölçümü için geliştirilmiş; ‘örgüt’ kelimesinin ‘meslek’ olarak değiştirilmesiyle mesleki bağıllık için uygulanabilir hale getirilmiştir.

Lodahl ve Kejner (1965) tarafından geliştirilen İşe Katılım Ölçeği, İşe Bağıllık Ölçeği’ne (Kanungo, 1982), Kariyer Belirginliği Ölçeği’ne (Greenhaus, 1971) ve mesleki bağıllığın değerlendirilmesini mümkün kılan ölçeklerin geliştirilmesine katkı sağlamış ilk araçlardandır. Mesleki bağıllığı ölçmek için kabul görmüş en bilindik ölçekler arasında Blau (1985a) tarafından işe katılım ve örgütsel bağıllık ölçümlerinden ayrışmak için geliştirilen Kariyer Bağıllığı Ölçeği yer almaktadır. Mesleki bağıllığı ölçen önemli araçlardan olan Kariyer Bağıllığı Ölçeği ilk etapta sekiz maddeyi kapsayacak şekilde geliştirilmiştir. Daha sonra Blau (1988), yaptığı revizyonda ele aldığı örnekleme uygun olmadığı gerekçesiyle ölçek maddelerinden birini silerek, ölçeğin ilk maddesini de yapılan işi değil mesleği vurgulayacak şekilde değiştirmiştir. Böylelikle Blau (1988), daha önce geliştirmiş olduğu Kariyer Bağıllığı Ölçeğinin genellenebilirliğini artırmıştır.

Mesleki bağıllığın ölçümü için kullanılan bir diğer ölçek Aranya vd. (1981) tarafından kamuda istihdam edilen muhasebe çalışanlarının mesleki bağıllık düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen Profesyonel Bağıllık Ölçeği’ dir. Bu ölçek Mowday vd., (1979)’nin geliştirmiş olduğu Örgütsel Bağıllık Ölçeğinin ‘örgüt’ yerine ‘meslek’ ifadesinin kullanımıyla türetilmiş bir uyarlamasıdır. Blau (2003), Meyer ve ark. (1993) tarafından geliştirilen Mesleki Bağıllık Ölçeği’ni temel alarak ‘mesleğe devam bağıllığı’ boyutunun ‘Birikmiş maliyetler’ ve ‘Alternatiflerin sınırlılığı’ olmak üzere iki ayrı grupta ele alınması gerektiğini öne sürmüş ve ölçeğe dördüncü bir boyut eklemiştir.

Ulusal literatüre bakıldığında mesleki bağıllığı ele alan çalışmaların başında Baysal ve Paksoy (1999)’un Meyer ark. (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu mesleğe bağıllık modelinin incelenmesine yönelik araştırma gelmektedir. Yazarlar bu çalışmada mesleğe ve kuruma bağıllık arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Tak ve Çiftçioğlu (2009), Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen Üç Boyutlu Mesleki Bağıllık Ölçeği’nin Türkiye özelinde geçerli ve güvenilir olma durumunu test etmek amacıyla bir çeviri çalışması yürütmüştür. Yazarlar referans ölçeğe sadık kalarak çalışmanın kapsadığı meslek grubunu hemşirelik olarak belirlemiştir. Çalışma sonucunda üç boyutlu yapının mesleki

bağlılık düzeyini ölçme gücünü yüksek bulunmuş ancak kelimelerin birebir çevrilmesi yerine anlam çevirisi yapmanın daha uygun olacağı ifade edilmiştir. Çetin, Cihangiroğlu ve Türk (2010), eczacıların mesleki bağlılıkları ve bir takım demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek üzere Blau (2003) tarafından geliştirilen dört boyutlu ölçüm aracını Türkçeye uyarlama çalışması yapmıştır. Benzer şekilde Utkan ve Kırdök (2018) de Blau (2003)'nun geliştirdiği Mesleki Bağlılık Ölçeğine ilişkin uyarlama çalışması yapmıştır. Devlet okullarında öğretmenlik yapan bireylerden oluşan bir örneklem grubuyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda ölçeğin Türk kültürüne uyumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır.

2.2.3 Mesleki bağlılık ile benzerlik gösteren kavramlar ve ilişkileri

Literatür incelendiğinde, pek çok araştırmacının tek bir hedefe odaklanan bağlılıkla sınırlı kalmak yerine kendi bağlılık kavramını formüle etmeyi ve kullanmayı tercih ettiği görülmektedir (Morrow, 1983). Birbirinden bağımsız veya ilişkili olarak farklı bağlılık türleri ile karşılaşmakta, bireylerin çeşitli davranışlara ve varlıklara bağlılık geliştirdiği anlaşılmaktadır. Bu çalışmada, araştırma yelpazesi en geniş olan örgütsel bağlılık kavramı başta olmak üzere, işe bağlılık ve kariyere bağlılık kavramlarının açıklanması gerekli görülmüştür. Wiener ve Vardi (1980)'nin örgüte, işe ve kariyere bağlılıkların iş davranışı sonuçları üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdiği araştırma, bu bağlılıkları ayırtıran, farklılaştıkları düşüncesini ileri süren öncü çalışmalardan olmuştur. Bu kavramların içerik ve kapsam bakımından benzer nüansları bulunsada en nihayetinde farklı dinamiklere sahip olması ve farklı unsurlara yönelik bağlanmayı açıklıyor olmasından dolayı çalışmada bu kavramlara kısaca yer verilmesinin mesleki bağlılığı anlama yolunda bir basamak görevi göreceği düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini kabullenmeye, örgüt adına kayda değer bir çaba göstermeye ve örgüt üyeliğini devam ettirmeye yönelik güçlü bir istek duymayı ifade eder (Mowday, Steers ve Porter, 1979, s. 226). Mowday vd., (1979) örgütsel bağlılığı, bireylerin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve bu örgüte katılım göstermesinin göreceli gücü olarak tanımlamıştır. Bireyin örgüte duygusal olarak bağlanma ve güçlü bir özdeşleşme göstermesi ile kendini gösteren bu bağ, kişi ile çalıştığı örgüt arasında gerçekleşirken mesleki bağlılık bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanarak elde ettiği mesleğine yaşamında yer verdiği konumla ilgilidir (Allen ve Meyer, 1990, s. 4). Bireyin mesleğini genellikle bir örgüt üyeliği altında gerçekleştirmesiyle örgütsel ve

mesleki bağıllık arasındaki ilişki pozitif yönlü olabilirken; bireyin mesleğine bağıllığının her durumda örgüte bağıllık ile ilişkilendirilmemesi gerektiği de bilinmelidir (Lee, Carswell ve Allen, 2000, s. 800).

Meslek odaklı düşünöldüğünde çalışanlar uzmanlığa dayalı otoriteyi kabul ederken, örgütlerde otoritenin kaynağı hiyerarşidir (Aranya, Pollock ve Amernic, 1981, s. 273). Bu da bürokratizm ve profesyonellik arasında bir çatışma yaratarak çalışanları bağıllıklar arasında bir seçim yapmaya iter (Lee vd., 2000). Geçmiş dönemlere ait sosyolojik araştırmalar, bu noktada birbirinden farklılaşan örgütsel ve mesleki bağıllık arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya koyan kanıtlar içermektedir (Lee vd., 2000, s. 801).

Örgüt ile meslek hedeflerinin çatışması durumunda örgüte ve mesleğe bağıllık arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusu olabilir (Singh ve Gupta, 2015). Chang ve Choi (2007), görev süresinin ilk yıllarında mesleki bağıllık ile örgütsel bağıllığın ters yönlü olduğunu, çalışanların örgütten bekledikleri ile gerçekleşenler arasındaki farkın yol açtığı tatminsizlik ile örgüte olumsuz duygular beslerken mesleklerine daha yüksek bağıllık gösterebileceklerini belirtmişlerdir. Yani çalışanın örgüte bağıllığı yükselirken, düşük mesleki bağıllık göstermesi beklenebilir. Bu durum aksi yönde de gerçekleşebilir (Chang ve Choi, 2007, s. 304). Diğer bir olası durum ise, çalışanların mesleklerine bağıllıkları ile örgütlerine bağıllıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki içinde olmasıdır. Çağdaş bakış açısının vurguladığı bu durum Aranya ve Jacobson (1975)'un sistem analistlerinin örgütlerine ve mesleklerine bağıllıklarını ölçmek amacıyla yaptığı araştırmanın sonuçları söz konusu meslek grubunda bağıllığın yüksek düzeyde olduğunu, örgüte ve mesleğe bağıllığın birbiriyle karşılıklı etkileşim içinde bulunduğunu göstermiştir. Zamanla bu iki bağıllık odağının aralarındaki nedensellik bağıını irdeleyerek, örgütsel bağıllığı, mesleki bağıllığın sonucu olarak görmüş çalışmalar da bulunmaktadır (Frese, 1982' den aktaran Vandenberg ve Scarpello, 1994, s. 536).

İşe bağıllık, bireyin psikolojik olarak işiyle özdeşleşme derecesi ya da bireyin benlik algısında işine verdiği önem olarak tanımlanır (Lodahl ve Kejner, 1965, s. 24). İşine karşı bağıllık geliştiren kişi, yaptığı işi önemli ihtiyaçlarını karşıladığı bir yer olarak görür ve ilgi alanlarının çoğunu işiyle yakın ve ilişik tutmaya gayret eder (Hackett vd., 2001, s. 394). Yani kişi işine yönelik yoğun bir ilgi ve katılım gösterir, işini hayatının merkezinde bir yerde konumlandırır, işten bireysel olarak etkilenir (Morrow, 1988, s. 97) ve iş faaliyetlerini psikolojik olarak özümser (Kanungo, 1982). İşe bağıllık, yönetim

akademisyenlerinin uzun yıllar ilgi odağı olmuş, bu yapıyı operasyonel hale getirmek için tasarlanan kavramlar (işe katılım, vb.) çoğalmış (Morrow, 1983) böylece geliştirilen diğer kavramlarla ilişkisinin irdelenmesi kaçınılmaz olmuştur.

İşe bağlılık yapıları arasındaki ilişkileri teorik bir çerçevede ele almak amacıyla geliştirilen sayılı modellerden olan Randall ve Cote (1991) modeli, işlerine yüksek bağlılık gösteren çalışanların yaşadıkları olumlu iş deneyimlerinin, seçtikleri kariyere yönelik bağlılıklarını da etkilediğini gösteren örneklerden olmuştur. Lee ve ark., (2000) yaptıkları meta analizde mesleki bağlılığın iş deneyimleri ile orta düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Mesleğe bağlılık ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışmadan biri olan Benligiray ve Sönmez (2011), hemşireler özelinde gerçekleştirilen araştırmada mesleki bağlılık ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit ederek desteklemiştir. Yani elde edilen sonuca göre mesleği ile özdeşleşen ve güçlü bir adanmışlık ve mesleğe devam etme isteği gösteren hemşireler, mesleklerini icra edebilmelerinin kilit aracı olan işleri ile ilgili faaliyetlere karşı da bağlılık geliştirmektedirler. Bağlılık konulu araştırmaların diğer bağlılık odaklarına yönelmesiyle de zaman içinde işe bağlılığa olan ilgi nispeten azalmıştır (Somers ve Birnbaum, 1998, s. 622).

Kariyere bağlılık, bireyin edindiği kariyer rolünü sürdürmeye yönelik içsel motivasyonuna bağlıdır (Hall, 1971, s. 59). Kariyer, işe girişten emekliliğe kadar belirli bir plan doğrultusunda yürütülen çalışma süreci veya belirli bir iş, meslek ya da mesleğe katılım olarak tanımlanabilir (Meyer vd., 1993, s. 540). Bireylerin ve kurumların pratik kaygıları dolayısıyla kariyer seçimlerinin sürekli değerlendirilmesi gerekliliğinden doğan kariyer bağlılığı kavramı Blau (1985b) tarafından bireyin işine ya da mesleğine karşı tutumu şeklinde tanımlamaktadır (Blau 1985; Coralelli ve Bishop, 1990; Somers ve Birnbaum, 1998). Kariyere bağlılık bu özelliği ile diğer bağlılık odaklarından belirli ölçüde farklılaşır. İşle ilgili bağlılık odaklarından kariyer bağlılığı, işe ve örgüte bağlılık karşısında nispeten daha az araştırılmıştır (Aryee ve Tan, 1992).

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), kariyer bağlılığının mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durumun aksi olarak kariyer bağlılığı geliştiren bireyin kariyerine ve kariyeri ile ilgili hedeflerine ulaşması için farklı örgütlerde çalışması gerekebileceğinden kariyerine bağlı olan çalışanın her durumda, aynı zamanda örgüte bağlı olamayabileceği düşünülmektedir (Yahya ve Tan, 2015, s. 238).

Benzer durum bireyin mesleği için de geçerli olabilir. Bireyin mesleğinin kariyer hedeflerine hizmet edemediğini düşündüğü noktada meslek değişikliğine gitmesi de nispeten daha zayıf ancak olası ihtimali ampirik olarak test edilmeye ihtiyaç duymaktadır. Bireyin kariyerine bağlı olması kesin olarak örgüte ve mesleğe de bağlılık göstereceği anlamına gelmezken, kariyer bağlılığı geliştiren çalışanın işine de bağlılık da göstermesi beklenir. Çünkü uzun bir kariyer yolculuğu planlayan çalışanın iş ile ilgili faaliyetleri yerine getirmeyi sürdürmesi de aynı doğrultuda uzun olacaktır (Polatçı ve Demirel, 2019, s. 37).

2.2.4 Mesleki bağlılığın boyutları

Mesleki bağlılık literatürü incelendiğinde kavramı önceleri tek boyutlu ele alan çalışmaların (Ritzer ve Trice, 1969; Greenhaus, 1971; Wiener, 1982; Morrow, 1983; Ferris ve Aranya, 1984; Blau, 1985b) zaman içinde yerini çok boyutlu olduğu (Allen ve Meyer, 1990; Blau, 2003) yaygın görüşüne bıraktığı görülmüştür. Literatürde mesleki bağlılık tanımlarının çeşitliliği ve fikir ayrılıkları da bağlılık kavramının bu çok boyutlu yapısından ileri geldiği kabul edilmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 300). Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılığın benzer yapılarda olduğunu ileri sürerek, Meyer vd. (1993), örgütsel bağlılığın boyutlarının mesleki bağlılığa genellenebilir olduğunu savunmuşlardır. Bu boyutlar sırasıyla duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu üç bağlılık boyutu da özünde psikolojik temellere dayanmakla beraber çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiyi tanımlamaları ve çalışanların örgüt üyeliğine devam etme veya son verme kararlarında etkili olmaları yönüyle ortak bir amaca hizmet etmektedir (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s. 540). Meyer vd., (1993), mesleki bağlılığın üç boyutunun da incelenmesinin mesleğe bağlılığı daha anlaşılır kılacağını ifade etmişlerdir.

Duygusal bağlılık, bir hedefle ilgili hareket tarzına güçlü bir ‘istek’ ve ‘arzu’ duyma ile karakterizedir (Meyer ve Hersovitch, 2001, s. 316). Duygusal mesleki bağlılığın davranışsal yansımaları, mesleki gelişimin önemsenerek, buna yönelik fırsatların elde edilmesi ve değerlendirilmesi için yoğun bir çaba göstermek şeklinde olacaktır (Meyer vd., 1993). Mesleğine duygusal olarak bağlı çalışan bu fırsatları değerlendirmeye yönelik güçlü bir gayret içinde olarak değerli beceriler geliştirme imkânı sağlayacak ve mesleğe katılmanın yarattığı tatmin duygusu ile üstün bir deneyim kazanacaktır (Yıldırım ve Eroğlu, 2021). Meslekle özdeşleşme, mesleğe dahil olma ve meslekle duygusal bir bağ

kurma olarak tanımlanan duygusal bağlılık (Dwivedula ve Bredillet, 2010: 80) mesleğe bağlılığın iş çıktıları üzerinde en çok etkiye sahip olan alt boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır (Meyer, Allen, Smith, 1993, s. 547).

Devamlılık bağlılığı, bireyin mesleğine dışsal çıkarlar kaynaklı bir bağlılık göstermesini ifade eder (McGee ve Ford, 1987, s. 637). Bu görüşün temelini Becker'in (1960) Yan Bahisler Teorisi (*Side-Bets Theory*) oluşturmaktadır. Bu teoriye göre çalışanlar bir şey ya da bir değer ortaya koyduklarında yan bahis yaparlar (Ritzer ve Trice, 1969, s. 477). Yan bahisler bireyin meslek değiştirmesi halinde kaybetmesi ya da değerinin azalması beklenen yatırımlarıdır. Bunlar bir mesleğe üye olmak ve üyeliğini devam ettirebilmek adına edinilen becerilere harcanan emek ve zamandır (Meyer vd., 1993, s. 540). Birey, fayda- maliyet açısından bir değerlendirme yaparak meslekten ayrılmamanın kârlı olacağı kanısına varması (Kanter, 1968, s. 504) veya mevcut mesleğinin daha iyi bir alternatifinin olmadığını düşünmesi sonucunda (Özoğul ve Ege, 2018, s. 373) mesleğine devamlılık bağlılığı geliştirecektir. Yani çalışanlar hem yaptıkları yatırımların maliyetlerine katlanmak istememeleri hem de uygulanabilir istihdam alternatiflerinin yetersizliği nedeniyle yüksek devamlılık bağlılığı göstereceklerdir. Sözü edilen ikinci durum Blau (2003) tarafından geliştirilen 'Dört Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği'nde 'alternatiflerin sınırlılığı' olarak farklı bir boyut olarak ele alınmış olsa da genel kabul, devamlılık bağlılığı olarak tek başlık altında toplanması şeklindedir. Sonuç olarak devamlılık bağlılığı, bireyin emek ve zaman yatırımında bulunduğu meslekten ayrıldığı durumda tüm bunların boşa gitme ihtimali ile karşı karşıya kalmamak adına mesleğini sürdürme isteğinde olmasıdır (Aslan, 2008, s. 164). Çalışanların meslekleri için yaptıkları yatırımlar arttıkça, diğer mesleklerin çekiciliği olumsuz etkilenecek, farklı mesleklere yönelme olasılıkları azalacak (Alutto vd., 1973, s. 448), dolayısıyla bu durum da mesleklerini sürdürmeye yönelik güçlü bir istek ve bağlılık yaratmış olacaktır.

Normatif bağlılık, bireyin zorunluluk duygusu kaynaklı gelişen 'kalma' isteğiyle karakterizedir (Hall vd., 2005, s. 91). Normatif bağlılık, sosyalleşmenin ve görünmez bir psikolojik sözleşmenin gerektirdiği karşılık verme isteğini harekete geçiren faydaların elde edilmesinin bir fonksiyonu olarak gelişir (Scholl, 1981; Wiener, 1982). Çalışanlar mesleğe giriş öncesi aile ve kültürel çevrede, mesleğe giriş sonrası ise istihdam edildiği örgütte yaşadığı sosyalleşme deneyimlerinden etkilenecek edindiği fayda ve kazanımların karşılığını vermek adına, odak davranışı gerçekleştirmek için güçlü bir yükümlülük

hissinde olur (Meyer ve Allen, 1990; Meyer ve Hersovitch, 2001). Yükümlülük hissi kaynaklı olan bağlılık, özgürlüğü ve seçim hakkını kısıtladığından çalışanlar için olumsuz bir duygulanımı ifade eder (Britoduarte, 2015, s. 9).

Yukarıda açıklanan üç boyut da bağlılığın doğası gereği psikolojik bir temele dayansa da boyutlar arasında bağlılığı karakterize ettiği varsayılan zihniyetler açısından farklılaşma göstermektedir (Meyer, Becker ve Vandenberghe, 2004, s. 993). Şöyle ki, duygusal bağlanma gösteren bireyler buna istek ve arzu duydukları için, devamlılık bağlılığı gösterenler buna gereksinim duydukları için, yüksek normatif bağlılık geliştirenler ise kapıldıkları sorumluluk hissi ile gelişen bir zihin yönlendirmesiyle bağlanma davranışını gerçekleştirmektedir (Snape ve Redman, 2003, s. 153). Meyer ve Allen (1991) farklı zihin setleri ile karakterize edilen bu üç boyutun, iş davranışları üzerinde farklı düzeyde etkisi olacağı düşüncesini desteklemişlerdir. Her ne kadar bu üç boyut, çalışanların mesleğinden ayrılma ihtimalini düşürme noktasında ortak paydada buluşuyor olsalar da bireylerin mesleklerini devam ettirme arzusunu yansıtmaları dolayısıyla duygusal bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan daha güçlü bir bağlılık türü olduğu söylenebilir (Meyer ve Herscovitch, 2001). Snape ve Redman (2003) normatif bağlılığın temelinde yer alan yükümlülüğün yerine getirilmesiyle, devamlılık bağlılığının ise sonucunda katlanılacak olan maliyetten kaçınılmak için alternatif yolların keşfedilmesiyle olumsuz etkilenebileceğine dikkat çekerek bu görüşü desteklemiştir. Nitekim literatürde duygusal bağlılığın performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi arzu edilen iş sonuçları üzerinde en fazla pozitif etkisi olan boyut olduğunu gösteren kanıtlar mevcuttur (Aslan, 2008).

Meyer vd., (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu mesleki bağlılık kavramsallaştırmasından hareketle Carson vd., (1995, 1996), Becker'in (1960) Yan Bahis Teorisi' ni (side-bets) dikkate alarak oluşturduğu mesleki siper modelinde devamlılık bağlılığının mesleği için yaptığı yatırımların ileride bireyin karşısına çıkacak fırsatlar ile azalmasıyla ortadan kalkacağını ileri sürmüştür. Blau (2003) ise, Meyer ve ark., (1993) tarafından geliştirilen Mesleki Bağlılık Ölçeği'nin 'mesleğe devamlılık bağlılığı' boyutunun 'Birikmiş maliyetler' ve 'Alternatiflerin sınırlılığı' olmak üzere iki ayrı grupta ele alınması gerektiğini öne sürerek mesleki bağlılığın ölçümüne dördüncü boyutu eklemiştir. Ancak uluslararası ve ulusal literatür incelendiğinde mesleki bağlılığın Meyer

ve ark., (1993) tarafından geliştirilen ve yukarıda açıklanan üç boyutunun genel kabul gördüğü sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.5 Mesleki bağlılığın öncül ve sonuç değişkenleri

Literatürde mesleki bağlılık ile pek çok değişken arasındaki ilişki araştırmaya konu edilmiştir. Kimi çalışmada mesleki bağlılığın etkilediği sonuç değişkenlerine odaklanılmışken kimisinde mesleğe bağlılık üzerinde etkisi olan, çalışanların mesleki bağlılıklarının gelişimini destekleyen ve anlamlı farklar yaratan unsurlar açıklanmıştır. Son yıllarda önemi giderek artmakta olan mesleki bağlılık kavramı gerek çalışanlar gerekse örgütler için göz ardı edilmemesi gereken, gerçekleştirmek ve artırmak için üzerinde çalışmalar yapılması giderek önem kazanan bir konudur. Bu önem sebebiyle özellikle kurumların, iş verenlerin mesleki bağlılık üzerinde etkisi olması muhtemel hususları bilmesi, bu unsurları göz önünde tutarak bir yapılandırmaya gitmesi, çeşitli önlemler alması örgütün lehine sonuçlar elde etmeyi sağlayacaktır.

2.2.5.1 Mesleki bağlılığın öncülleri

Yapılan çalışmalar incelendiğinde söz konusu öncü unsurları genel olarak ‘bireysel’ ve ‘meslek/iş ve örgüte ilişkin’ olmak üzere iki ayrı grupta ele almanın doğru olacağı görülmektedir.

Literatür incelendiğinde çalışanların mesleklerine duydukları bağlılığın en çok onların bireysel özellikleri ile ilişkisini ortaya çıkarmayı amaçlayan çalışmalarla karşılaşılmaktadır. İlgili literatürde mesleki bağlılık ile yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi gibi pek çok demografik değişken ve çeşitli kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Yaş, mesleki bağlılıkla ilişkisi en çok irdelenen kavramların başında gelmektedir. Meyer ve Allen (1993), mesleki bağlılık alt boyutlarının öncül ve sonuç değişkenleri ile olan ilişkilerini incelediği çalışmada yaşın, devamlılık bağlılığı ile pozitif yönlü ilişkisini tespit etmiştir. Bu durumu, araştırmaya dahil ettikleri meslek grubunda, yaşın ilerlemesi durumunda meslekten ayrılmanın doğuracağı maliyetlere olan farkındalığın artması ile açıklamışlardır. Sağsan ve Fırtına (2015) benzer şekilde kütüphanecilerin yaşı ile mesleki bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Yaşın mesleki bağlılıkla (Major vd., 2012, s. 13), spesifik olarak ise mesleki bağlılığın devamlılık bağlılığı (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005, s. 8) ve duygusal bağlılık (Meyer ve Allen, 1993) alt boyutuyla negatif

yönlü olduğuna dair tutarsız sonuçlar da söz konusudur. Bunun yanı sıra daha az sayıda olmakla birlikte yaş ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin varlığına dair bir bulguya ulaşmayan, ilişkisiz olduklarını öne süren çalışmalarla da karşılaşılmaktadır (Irving, Coleman ve Cooper, 1997; Goulet ve Singh, 2002; Uysal, Durgun ve Demirel, 2019).

Mesleki bağlılık üzerinde etkisi bulunan diğer bir önemli değişken cinsiyettir. Irving, Coleman ve Cooper (1997) aynı devlet kurumunda farklı meslek grubuna mensup çalışanlarla gerçekleştirilen araştırmada bazı demografik değişkenlerin, mesleki bağlılığın alt boyutlarıyla olası ilişkilerini incelemiştir. Cinsiyet değişkeninde mesleki bağlılığın devamlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre erkek çalışanlar kadınlara oranla mesleğe devam etmeye daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Tümkaya ve Uştü (2016) öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının cinsiyete göre farklılaştığını tespit etmiş, erkek öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatürde mesleki bağlılığın çalışanların kadın veya erkek olmalarıyla ilişkili olmadığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Parasuraman ve Nachman: 1987; Blau ve Lunz, 1998; Lee, Carswell ve Allen, 2000; Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005; Ceylan ve Bayram, 2006, Akçay ve Çalık, 2019).

Wang ve Armstrong (2004)' a göre eğitim düzeyi mesleki bağlılıkta farklılık yaratan bir diğer unsurdur. Proje yöneticileri ile yapılan araştırmada lisansüstü eğitim alanların, almayanlara kıyasla mesleklerine daha yüksek bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Uysal vd., (2019) eğitim seviyesi ile mesleki bağlılığın devam boyutunda anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bu farklılaşmayı yüksek öğrenim mezunu sağlık çalışanlarının kurumun döner sermayesinden alacakları payların lise mezunu olanlardan daha yüksek seviyede olması ile açıklamışlardır. Colarelli ve Bishop (1990) eğitim düzeyi ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Akçay ve Çalık (2019) da benzer şekilde eğitim ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi destekleyen bir sonuç elde etmiştir. Aynı çalışmada, çalışılan kurumda geçirilen hizmet süresi ve medeni durumun da mesleki bağlılığı etkileyen değişkenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Meyer vd. (1993) de görev süresi arttıkça, çalışanın mesleğe devamlılık bağlılığının artacağı sonucuna ulaşmıştır. Sağsan ve Fırtına (2015) mesleki bağlılık ile kıdem arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Nispeten daha az araştırılmış bir diğer değişken olan medeni durumun mesleki bağlılık üzerindeki etkisini Şimşek ve Aslan (2012) boşanmış ve eşi

vefat etmiş hemşirelerin, evli ve bekâr hemşirelerden daha düşük mesleki bağlılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Mesleki bağlılık ile ilişkisi irdelenen bir diğer etmen çalışanların kişilik özellikleri olmuştur. Karakaş vd., (2017) çalışanların kişilik özelliklerinin mesleğe bağlılık ve iş tatmini üzerinde etkili olup olmadığını araştırmayı amaçladıkları çalışmadan, söz konusu özelliklerin mesleğe bağlılık üzerinde etkili olduğu ve iş tatmininin de aracı görevi üstlendiği sonucunu çıkarmıştır. Söz konusu araştırma sonucunda literatürde ‘Beş büyük kişilik özelliği’ diye anılan özelliklerin (dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal kararlılık ve deneyime açıklık) iş tatminini etkilediği, iş tatmini sağlanmış olan çalışanların kişilik özelliklerinin mesleki bağlılığa aracılık ettiği gösterilmiştir.

Mesleki bağlılığın öncüllerinden bireysel olmayanlar mesleğe, çalışanın mesleğini icra ederken yaptığı işlere ve çalıştığı örgüte yönelik özellikleri barındırır. Literatür incelendiğinde beceri çeşitliliği, iş tanımı ve işin önemi, özerklik, geribildirim gibi elemanlardan oluşan temel iş özelliklerinin, mesleki ve örgütsel bağlılığın güçlü bir destekleyicisi olduğu görülmektedir. Yani işin burada aktarılan temel özelliklerinde iyileşme gözlendikçe çalışanların mesleki ve örgütsel bağlılıklarının artması beklenmektedir (Şimşek ve Aslan, 2012, s. 444). Ünler (2006), çalışanların kendi iş süreçlerinde inisiyatif kullanma derecesi olarak tanımlanan özerkliklerinin yönetici tarafından iyi ayarlanması koşuluyla, bağlılıklarını olumlu etkileyebileceği düşüncesini desteklemektedir. Lee vd., (2000) tarafından yapılan meta-analizde mesleki bağlılık iş ile ilgili çalışma tutumları, iş tutumu ve doyum gibi değişkenlerle ilişkili bulunurken mesleki bağlılık iş etiği ile diğer değişkenlere kıyasla daha az ilişkili bulunmuştur. Mesleki bağlılık ve etik düşünce arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir başka çalışmanın sonucunda etik karar veren çalışanların yüksek mesleki bağlılığa sahip olduğu; etik karar vermeyenlerin ise mesleklerine düşük düzeyde bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir (Özer ve Uyar, 2010).

Şimşek ve Aslan (2012), rol stresi ile mesleğe ve örgüte bağlılık arasındaki negatif yönlü ilişkiyi ortaya koymuştur. Söz konusu çalışmanın gerçekleştirildiği meslek grubu olan hemşirelerin artan rol yüklemesinin hem örgüte hem de mesleğe yönelik duygusal ve normatif bağlılıklarını azaltacağı; yaşadıkları rol belirsizliklerinin duygusal bağlılıklarını azaltırken devamlılık bağlılıklarını artıracığı sonucuna ulaşılmıştır. Colorelli ve Bishop (1990) da rol belirsizliği ya da roller arası çatışma ile mesleki bağlılık arasında negatif

yönlü bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Yiğit ve Yazarkan (2014), liderlik tarzları ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladıkları çalışmada etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzları ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu; dönüşümcü liderlik tarzının mesleki bağlılık üzerinde daha güçlü etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Literatürde mesleki bağlılıkla ilişkisi sıklıkla araştırılan örgütsel bağlılığın da mesleki bağlılığı açıklayan temel öncüllerden olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Aranya vd., 1981; Vandenberg ve Scarpello, 1994; Goulet ve Singh, 2002; Chen vd., 2010). Bu çalışmaların sonuçlarına göre, çalışanların örgüte bağlılıkları arttıkça mesleklerine bağlılıklarının da artması öngörülmektedir. Bu noktada kurumların insan kaynakları bileşenlerini çalışanların örgütsel ve mesleki bağlılıklarını destekleyip güçlendirecek şekilde düzenlemeleri yararlarına olacaktır. Giffords (2009), örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi sosyal hizmet uzmanlarını kapsayan bir örneklemle incelediği çalışmada, çalışma ortamı faktörlerinin çalışanların örgüte ve mesleğe bağlılıklarını etkilediğini göstermiştir. Örgütün mesleki ilerlemeye yönelik teşvikleri, çalışanlara karşı eşit davranış sergilemesi ve yeterli düzeyde iş özerkliği tanınması bağlılığı en çok etkileyen örgütsel değişkenler olarak tespit edilmiştir. Örgüt çalışanlarının güvende olduklarını düşünmeleri ve örgütün desteğini arkalarında hissetmeleri işlerine daha sıkı bağlanmalarını sağlayacak, işten ayrılmayı düşünmelerinin önüne geçecek belirleyici bir unsurdur (Özdevecioğlu, 2013, s. 116). Rani (2019), akademisyenler özelinde bir araştırma gerçekleştirmiş, mesleki bağlılık bağımlı değişkeni ile ödüllendirici ve destekleyici ortam, hedef başarısı ve örgütsel katılım olmak üzere üç bağımsız değişkenin ilişkisini incelemiş; araştırmaya dahil edilen üç değişkenin de akademisyenlerin mesleki bağlılıkları üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak akademisyenlerin mesleki gelişimlerinde, çalıştıkları üniversite ortamının kalitesi ile yapılandırılıp yönetiliş biçiminin önemli rol oynadığı anlaşılmıştır. Mesleki bağlılıkla pozitif yönlü ilişki içinde bulunan bir diğer etken maaş ve kariyer fırsatlarıdır. Çalışanın görece iyi bir maaş alması, çalıştığı örgütte ilerleme fırsatlarına sahip olması mesleğe bağlılığını olumlu etkileyecektir (Bergmann vd., 2000, s. 25). Ferris ve Aranya (1984' den aktaran Yıldırım ve Eroğlu, 2021) çalışmalarında mesleğe bağlılık ile hiyerarşi arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir.

Havaalanı güvenlik görevlileri üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışanların mesleklerinden ayrılmanın doğuracağı maliyetleri dikkate alarak mesleklerine bağlılık duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Havaalanı güvenlik görevlilerinin geliştirdikleri bu devam bağlılığının altında işten ayrılmaları durumunda çalışabilecekleri tesislerin sınırlı olması ve devlet memuru statüsünde çalıştıklarından sahip oldukları hakları kaybetmenin ortaya çıkaracağı maliyetler yatmaktadır (Savaş vd., 2016, s. 117).

Para ve boş zaman algısının mesleki bağlılık üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmak amacıyla 700 park ve rekreasyon çalışanının katılımıyla yapılan bir çalışmada para ve boş zamanın mesleki bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı; para ve boş zamanın çalışanlar için değerli olmakla beraber bir başarı göstergesi olarak görülmediği ortaya konmuştur (Frauman ve Ivy, 2011).

2.2.5.2 Mesleki bağlılığın sonuçları

Mesleki bağlılığın sonuçlarının keşfine yönelik araştırmalardan elde edilen bulguların çalışanların iyi oluş ve doyum durumlarını kapsayan iş tatminlerinin artması (Ferris ve Aranya, 1984; Lachman ve Aranya, 1986; Schoemaker vd.,1977; Scarpello ve Vandenberg, 1992; Meyer vd., 1993; Lee vd., 2000; Goulet ve Singh, 2002; Carson vd., 1995), çalışmaya karşı daha motive olmaları (Doğan vd., 2017) ve tükenmişlik düzeylerinin azalması (Kaya ve Zerenler, 2014; Fırat, 2015; Tümkiye ve Uştı (2016) gibi bireysel olanlar ile çalıştıkları örgüte yönelik bağlılıklarının (Aranya ve Ferris, 1984; Lanchman ve Aranya, 1986; Meyer vd., 1993; Lee vd., 2000; Tak vd., 2009; Chen vd. 2010; Aydın, 2010; Günlük, 2010) ve performanslarının artması (Lee, Carswell ve Allen, 2000), örgütte kalmaya daha güçlü istek duyarken (Ceylan ve Bayram, 2006); işten ayrılma niyetlerinin azalması (Meyer, Allen ve Smith, 1993; Hackett vd., 2001; Özer ve Uyar, 2010) gibi örgüte yönelik sonuç değişkenlerini barındırdığı görülmektedir.

Güçlü mesleki bağlılığa sahip çalışanlar işlerine karşı daha fazla ilgi duyarak sahip oldukları mesleki becerilerini ve rekabet güçlerini artırmaya yönelik eğitimlere katılmaya, mesleğinin gerektirdiği bilgi ve becerileri zenginleştirmek adına yatırım yapmaya istek duyar ve standartlarını yükseltmek için çaba gösterirler (Chen vd., 2010, s. 575). Çalışanlar tüm bunları gerçekleştirirken hem bireysel gelişimine katkı sağlayacak hem de psikolojik anlamda olumlu duygulanımlar edinecektir. İş tatmini, mesleki bağlılığın doğurduğu bu olumlu bireysel sonuçların başında gelmektedir. Mesleğine duygusal olarak bağlılık duyan bireylerin mesleklerine yönelik olumlu deneyimleri ve

değerlendirdikleri fırsatlar bireyin tatmin düzeyini artıracak, mesleklerine duygusal olarak bağlanma düzeyi daha güçlü hale gelecek (Meyer vd., 1993), birbirini karşılıklı olarak besleyen bir ilişkinin olumlu çıktılarını elde etmek kolaylaşacaktır. Lee, Carswell ve Allen (2000), mesleki bağlılık ile iş tatmini ve işe katılım gibi değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Blau ve Lunz (1998) da mesleki bağlılığın iş tatmini ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Lu vd., (2002) mesleki bağlılık ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemiştir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığının iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik yürüttükleri araştırmada, mesleki bağlılığın iş tatmini üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Turizm sektörü çalışanlarıyla yapılan bir araştırma aynı zamanda çalışanların mesleki bağlılıklarının yaşam tatminleri üzerinde de olumlu etkileri olduğunu göstermiştir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık derecelerinin iş tatminlerine olan etkisini araştırıldığı bir başka çalışmada mesleki bağlılığın içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve genel iş tatmini üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Büyükyılmaz, Vargün ve Uygurtürk, 2018).

Mesleki bağlılığın etkilediği bir diğer unsur çalışanların motivasyonları olmuştur. Doğan, Bakan ve Oğuz (2017), örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılığın çalışan motivasyonu üzerindeki etki düzeylerini karşılaştırmak amacıyla bir araştırma yürütmüştür. Bu çalışma sonucunda Ağrı ilinde 134 öğretmenle anket yaparak gerçekleştirilen çalışmada genel olarak öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının örgüte bağlılıklarından daha güçlü düzeyde olduğu; motivasyonu en çok etkileyen mesleki bağlılık alt boyutunun ise duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Becker vd., (2015) tarafından yapılan çalışmada mesleki bağlılık ile içsel motivasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; mesleklerine bağlılıkları çalıştıkları üniversiteye olan bağlılıklarından daha yüksek düzeyde olan profesörlerin araştırma yapmaya yönelik daha güçlü içsel bir motivasyona sahip oldukları gösterilmiştir.

Mesleki bağlılığın olası örgütsel sonuçlarından biri olduğu öngörülen bir diğer durum çalışanların tükenmişliklerinin azalmasıdır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarının ve tükenmişlik düzeylerinin araştırıldığı bir çalışmada mesleki bağlılık ile tükenmişliğin tüm boyutları arasında ters yönlü ve yüksek seviyede bir ilişki tespit edilmiş; öğretmenlerin mesleki bağlılıkları arttıkça tükenmişlik algılarının azaldığı, mesleklerine

bağlılıkları azaldığında tükenmişliklerinin arttığı tespit edilmiştir (Tümkiye ve Uştu, 2016). Benzer şekilde öğretmenlerin mesleki ve örgütsel bağlılıklarının tükenmişlik düzeylerini hangi düzeyde etkilediğinin araştırıldığı, İstanbul ilinde özel okullarda görev yapmakta olan 246 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik boyutları arasında birbirini destekleyen istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Akçay ve Çalık, 2019).

Mesleki bağlılık, mesleki eğitime girişten itibaren başlayarak meslek hayatı boyunca artarak ileri seviyelere gelebileceğinden mesleki bağlılığın örgütsel bağlılıktan daha güçlü ve kalıcı olduğu düşünülmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014). Bu da örgütsel bağlılığın, mesleki bağlılığın bir sonucu olabileceğini düşündürmektedir. Meslekler, bir örgütte ortaya konan mal ve hizmet üzerindeki etkisiyle paralel bir değer görür. Araştırmalar bir meslek grubunun bir örgütte gördüğü değer ne denli yüksek olursa, meslek çalışanlarının mesleki ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin de o denli güçlü olacağını göstermiştir (Vandenberg ve Scarpello, 1994, s. 537). Vandenberg ve Scarpello (1994), mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Örgütsel bağlılığın, birey ve örgüt arasındaki uyumdan ileri gelmesi sebebiyle mesleğe bağlılığı düşük olan bireyin, o mesleği yerine getirdiği istihdam ortamına uyum sağlamakta güçlük çekerek örgüte karşı da düşük seviyelerde bağlılık göstereceğini ileri sürmüşlerdir. Yani bu sonuç güçlü mesleki bağlılığa sahip bireylerin çalıştıkları örgüte karşı da olumlu tutum sergileyeceklerini göstermektedir (Tak vd., 2009, s. 92). Yapılan bir çalışmada mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki karşılıklı etkileşim olduğu tespit edilmiştir (Uysal, Durgun ve Demirel, 2019). Mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi destekleyen yukarıda adı geçen araştırmalar yüksek mesleki bağlılığın, benzer doğrultuda yüksek örgütsel bağlılığı beraberinde getireceğini göstermiştir.

Literatürde mesleki bağlılığın, mesleğe devam etme davranışının önemli bir belirleyicisi olduğunun kanıtları mevcuttur. Parasuraman ve Nachman (1987, s. 295) mesleki bağlılık ve işten ayrılma düşüncesi arasındaki negatif yönlü ilişkinin varlığını işaret etmiş; Meyer, Allen ve Smith (1993), hemşireler özelinde gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda, mesleki bağlılığın çalışanların mesleklerine ilişkin tutumları üzerinde pozitif etkileri olduğunu ve meslekte kalma kararlarını etkilediğini öne sürmüş; benzer şekilde Blau ve Lunz (1998) da konu ile ilgili araştırmaların azlığına dikkat çekerek medikal çalışanların mesleki bağlılıklarının, meslekten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkili olduğunu tespit

etmiş; Lu vd., (2002) kendi geliştirdikleri Mesleki Bağlılık Ölçeğini kullanarak Tayvan’da kayıtlı 2550 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma ile hemşirelik mesleğinde mesleki bağlılık ile iş tatmini, kurumdan ayrılma niyeti ile meslekten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koyarak mesleki bağlılık ve iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını göstermiş; Mueller vd., (1992) de benzer şekilde hemşirelerin mesleki bağlılıklarının, işten ayrılıp ayrılamama kararlarının belirleyicilerinden olduğu sonucuna ulaşmış ve çalışmada mesleki bağlılığın işten ayrılma üzerinde diğer bağlılık formlarından daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiş; Chen vd., (2010) mesleki bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişki gözlemlemiştir.

Ulusal yazında da söz konusu ilişkiyi destekleyen araştırmalar bulunmaktadır. Tak ve Çiftçioğlu (2008) mesleki bağlılık ve örgütte kalma niyeti arasında nedensel bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Örneklemi 305 öğretmenin oluşturduğu araştırmada söz konusu değişkenler arasında doğrudan nedensel bir ilişki tespit edilmemiş, iş tatmininin aracı etkisiyle mesleki bağlılığın örgütte kalma niyetini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Tak, Özçakır, Çiftçioğlu ve Divleli (2009) Bursa’da bulunan dokuz kamu hastanesinde görev yapmakta olan 324 hekimden oluşan bir örneklemi kapsayan araştırma ile mesleki bağlılık ile meslekten ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre duygusal mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğu bulunurken meslekten ayrılma niyetinin örgütten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu gözlenmiştir. Bu araştırmaların sonuçlarına göre, çalışanlar ne kadar güçlü mesleki bağlılık hissedерlerse işlerinden ayrılma niyetlerinin veya davranışlarının da o denli düşük olacağı söylenebilir.

Literatürde mesleki bağlılık düzeylerinin yükselmesiyle çalışanların bu duruma ilişkin tutum ve davranışlar sergileyerek örgütsel performanslarının da artış göstereceğine dair çıkarımlar bulunmaktadır. Lee vd., (2000) mesleki bağlılığın, çalışanların iş performansları ile ilişkisini ortaya koymuştur. Performansın yalnızca yöneticiler tarafından algılandığı genel bir çerçevede ele alınmasına karşı çıkan görüşler performans değerlendirmelerini görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı olmak üzere ayrı grupta ele almayı gerekli kılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı iş için kritik öneme sahip olmamakla birlikte örgütsel faaliyetlerin işleyişini kolaylaştırmaya hizmet eden davranışlarda (gerekli olmayan görevlere katılmak, iş arkadaşlarına yardımcı olmak vb.)

bulunmayı ifade eden performans çıktısıdır (Lee ve Allen, 2002, 132). Brito Duarte (2015), örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Hemşirelik mesleği özelinde yürütülen bu çalışmanın sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı her iki bağlılık türüyle de ilişkili bulunmuştur. Mesleğe ve örgüte bağlılık düzeyi yüksek hemşirelerin iyi bir örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceği anlaşılmaktadır. Aslan (2008), örgütsel vatandaşlık davranışı ile mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi desteklemiştir. Hemşirelerle gerçekleştirilen anketler sonucunda mesleğinin gerekliliklerini severek ve isteyerek yerine getiren hemşirelerin algıladıkları örgütsel vatandaşlık davranışları da anlamlı derecede yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Ulusal literatürde, mesleki bağlılıkla ilişkisi incelenen bir diğer örgütsel davranış değişkeni çalışanların ihbarcılık eğilimleri olmuştur. Mesleki bağlılık düzeylerinin ihbarcılık eğilimlerine olan etkisinin araştırıldığı bir çalışmada mesleğe duygusal bağlılığı düşük olan hemşirelerde dış ihbarcılık, yüksek olan hemşirelerde ise iç ihbarcılık eğilimlerinde artış olduğu gözlenmiştir (Şekerli, Taslak ve Çetinel, 2016).

Ancak bireylerin mesleğine bağlılıklarının oluşmasında diğer bağlılık türlerinin de etkili olduğu unutulmamalı (Blau ve Lunz, 1998); çalışanların iş yaşamları boyunca bağlılık geliştirebileceği odakların çeşitlilik gösterebilmesi nedeniyle farklı düzeylerde görülecek bu bağlılıkların, yukarıda açıklanan iş sonuçları üzerindeki etkilerinin bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirilmesi gerekliliğinin altı çizilmelidir (Wiener ve Vardi, 1980). Çalışanların örgüte özellikle duygusal olarak bağlanmalarını sağlamanın ve bu bağlılığı güçlü kılmamanın örgütün yararına olacağı düşüncesini benimseyen işverenlerin, onları istenen bağlılık hedefine yöneltecek uygulamalara öncelik vermeleri gerekmektedir. Çalışanları bu yönde destekleyen bir örgüt ortamı, mesleğine bağlılık duyan çalışanların arzu edilen iş sonuçlarının gerçekleşmesine yönelik istek ve çabalarını daha güçlü kılacaktır.

2.3 Kendi Adına ve Ücretli Çalışma Dinamiklerinin Mesleki Bağlılık İlişkilendirilmesi

Bireylerin hangi mesleği ve hangi istihdam biçimini seçtikleri kadar, yaptıkları seçimleri devam ettirme kararlılıkları da önem taşımaktadır. Kendi adına çalışanların kurduğu işletmelerin ayakta kalması, kendi adına çalışanın bu tercihi sürdürmeye istek duyması

koşuluna bağlıdır (Baluku vd., 2020). Benzer şekilde bir örgütün çatısı altında istihdam edilen bireyler de işveren-çalışan ilişkisini korumaya ve sürdürmeye yönelik bir istek duyduğu müddetçe devamlılık sağlayabilecektir. Bu istek ise istihdam koşullarının çalışan üzerinde yarattığı kazanımlardan beslenecektir.

Bu çalışmadan beklenen sonuç, mesleki bağlılığın istihdam biçimi ile ilişkili olması; spesifik olarak ise kendi adına çalışan avukatların, ücretli çalışan avukatlardan daha güçlü mesleki bağlılık göstermesidir. Bu beklentinin dayanağını oluşturan bazı nedenler vardır. Bunun altında yatan en önemli nedenlerden biri olarak kendi avukatlık ofisini açmanın maliyetli bir tercih olması gösterilebilir. Bu düşünce Becker (1960)' in Yan Bahis teorisinden ileri gelmektedir. Bu teoriye göre işe, iş yerine, mesleğe yapılan yatırımın artması bireyleri 'devam etmeye' istekli veya zorunlu kılmaktadır. Kendi adına çalışma formunun daha fazla maddi manevi fedakârlık gerektirmesi ile kendi adına çalışmayı tercih eden bireylerde özellikle mesleki bağlılığın devamlılık alt boyutunda anlamlı derecede farklılaşma görüleceği sonucu beklenebilir.

Bir diğer önemli neden ise çalışanın güvenli alan algısıdır. Başka bir deyişle, kendi iş yerinin 'patronu' sıfatıyla mesleğini icra eden birey, özellikle ekonomik dalgalanmalarda gelebilecek ani işten çıkarmalar gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalmayacak, olası bir başarısızlık ve hata yapma durumunda kendi adına çalışanlar işlerini kaybetme korkusunu nispeten daha az yaşayacaktır. İşinin ve mesleğinin güvencesini alan bireyin de mesleklerine daha yüksek bağlılık göstermesi olasıdır.

Kendi adına çalışan bireylerle ilgili göze çarpan bir diğer özellik yetki ve özerkliktir. Kendi adına çalışanlar, mesleğini yerine getirirken yürüttükleri faaliyetlerle ilgili kararlarda en yetkili bireylerdir. Geniş bir yetki alanına sahip olan bireyin de mesleği ile ilgili daha yüksek sorumluluk bilincinde olması, sorumluluk duygusunun da mesleğe yönelik güçlü bir adanmışlıkla sonuçlanması beklenebilir. Kurumsal bir yapı altında istihdam edilen bireyler ise yetki ve özerklik açısından farklılaşabilmektedir. Çünkü kesin sınırlarla çizilmiş hiyerarşik yapı, önceden tanımlanmış iş bölümü, örgütün otoritelerince oluşturulmuş kurallar, politikalar ve prosedürler sebebiyle çalışanlar mesleki faaliyetlerini belirli kısıtlar altında yerine getirmek zorundadır (Özalp vd., 1996). Kendini sınırlandırılmış hisseden bir çalışanın mesleğine olan tutumu da olumsuz etkilenebilecektir.

Bir tarafta kendi adına çalışanının sağladığı özerklik ve esneklik, diğer tarafta ücretli çalışanının getirdiği düzenli gelir ve iş güvencesinin varlığı ile bireyin bir meslekte kalma motivasyonunu gösteren mesleki bağlılığın, çalışanların farklı koşullarda gerçekleştirdikleri istihdam tercihlerinde değişkenlik göstermesi olasıdır. Literatürde doğrudan olmasa da dolaylı bir şekilde bu ilişkinin varlığına işaret eden kanıtlara aşağıda kısaca değinilmiştir.

Berglund vd. (2015) serbest ve düzenli çalışanların öznel iyi oluş ve iş tatminlerinin kişilik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre söz konusu iki grup arasında kendi adına çalışanların öznel iyi oluş açısından az da olsa daha yüksek değerler elde ettiği, iş tatminlerinin ise önemli ölçüde yükselme eğiliminde olduğu gözlenmiştir. Naughton (1987), kendi adına çalışan ve maaşlı çalışan yöneticilerin çalışma yaşamı kalitelerinin farklılıklarını araştırmıştır. Çeşitli sektör gruplarından çalışanlarla yapılan ulusal bir anketin sonucunda kendi adına çalışan yöneticilerin işlerinde daha fazla mesai yapmalarına rağmen maaşlı yöneticilerden daha yüksek düzeyde iş tatmini ve iş özerkliğine sahip olduklarını tespit etmiştir. Katz (1993)'ın iş özellikleri ve çalışma ortamının iş tatminin ne doğrultuda etkilediğini araştırmaya yönelik çalışması kendi adına çalışanlar ve ücretli çalışanları kapsamış, çalışmanın kendi adına çalışanlarda daha yüksek iş tatmini görüldüğü bulgusunu kendi adına çalışanların sahip olduğu 'bağımsızlık' kazanımıyla açıklamıştır. Hundley (2001) de benzer şekilde kendi adına çalışanların işlerine daha yüksek düzeyde memnuniyet göstermelerini bu çalışma modelinin çalışana sağladığı esneklik, özerklik, beceri kullanımı gibi avantajlara atfetmiştir. İş tatminin kendi adına çalışanlar ve ücretli çalışanlar arasındaki farklılaşmasını araştıran çalışmalara göre, kendi adına çalışanlarda anlamlı bir şekilde daha yüksek düzeylerde iş tatmini tespit edilmesi sonucu literatürde tutarlılık göstermiştir.

Kendi adına çalışanların, ücretli çalışanlara kıyasla daha yüksek iş tatmini yaşadığı sonucuna varan çalışmalar akıllara 'bağlılık' literatürünün de bu karşılaştırmaya ihtiyaç duyduğu düşüncesini getirmektedir. İş tatmininin mesleki bağlılıkla olan ilişkisi pek çok araştırmacı tarafından ortaya konmuştur (Blau, 2000; Lee, Carswell ve Allen, 2000; Sezgin ve Ağar, 2012; Büyükyılmaz, Vargün ve Uygurtürk, 2019). Araştırmalar, mesleğe yüksek bağlılık gösteren çalışanların işlerinden de daha fazla tatmin olduklarını göstermektedir. İş tatminin mesleki bağlılığın önemli çıktılarından olduğu

düşünüldüğünde çalışma modelindeki farklılaşmanın bağlılık perspektifinde gözden geçirilmesi önem arz etmektedir.

Thompson, Copelman ve Schriesheim (1992), kendi adına çalışan bireylerin bir örgütün çatısı altında istihdam edilenlerden daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiklerini tespit etmiştir. Elde edilen bu sonucu ‘yumurtaları aynı sepete atmak’ diye tabir ettikleri, kendi adına çalışanların işlerine yaptıkları gerek maddi gerekse manevi yatırımların kendi iş ve yaşam tatminini besleyecek olmasıyla açıklamışlardır. Rhodes ve Steers (1981), kooperatif ve geleneksel örgütlerdeki bireyleri karşılaştırdıkları çalışmada daha yüksek örgütsel bağlılık tespit ettikleri kooperatif formunun, dışsal faktörlerden çok kendine has özellikleriyle ilişkili olduğu görüşünü savunmuşlardır. Suñ ve Kleiner (2010), istihdamın zaman içinde daha esnek bir yapıya geçişinden hareketle dışarıdan istihdam edilen uzmanların işyeri bağlılıklarını araştırmıştır. Bu araştırmanın örneklemini, bir şirket tarafından istihdam edilen ancak geçici bir işveren- çalışan ilişkisi kuran kendi adına çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre bu çalışanların geçici çalıştıkları kuruma bağlılıkları düzenli olarak çalışanlardan daha az seviyelerde gözlenmiştir.

Felfe vd. (2008), istihdam biçimlerine bağlılığın iş sonuçları üzerindeki etkilerini öngörerek gerçekleştirdiği araştırmada çalışanların, mevcut çalışma statülerine karşı, örgütlerine ve mesleklerine duyduklarından daha fazla bağlılık bildirdikleri sonucunu bulmuştur. Bu sonuca göre çalışanlar mevcut istihdam statülerini korumaya ve sürdürmeye istekli oldukları müddetçe çalıştıkları örgüte veya mesleklerine karşı tavizleri de kabullenmiş olacaktır. Böylelikle çalışanların tercih ettikleri istihdam biçimlerinin mesleki ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olma potansiyeli taşıdığı düşünülebilir. Benzerlik gösteren bir başka çalışmada Baluku vd. (2020), kendi adına çalışanların mevcut istihdam biçimlerine ücretli çalışanlardan daha yüksek bağlılık gösterdiğine ilişkin sonuçlar ortaya koymuştur. Bu sonuç, kendi adına çalışanların kendi çalışma koşullarından daha fazla hoşnut olduklarını, dolayısıyla hoşnut oldukları mevcut çalışma koşulları altında yerine getirdikleri mesleklerine de bağlılık gösterebileceklerini düşündürülebilir.

Schummer vd. (2019) tek başına kendi adına çalışma faaliyetleri yerine getirenlerin güvencesiz çalışma koşullarına rağmen yüksek işe bağlılık gösterdiklerini, işveren girişimci olmaları durumunda ise bağlılığın daha etkili bir şekilde gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Bu sonuç, Benligiray ve Sönmez (2011) tarafından ortaya konulan işe bağlılık

ve mesleki bağıllık arasındaki pozitif ilişkinin varlığından yola çıkılarak kendi adına çalışanların benzer şekilde yüksek mesleki bağıllık gösterebileceğine işaret edebilir. Gorgievski, Bakker ve Schaufeli (2010) tarafından Hollandalı kendi adına çalışanlar ile maaşlı çalışanların işkoliklik ve işe bağıllıklarının algıladıkları performans düzeyleri ile ne ölçüde ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır. Görev performansı, bağlamsal performans ve yenilikçiliğin performans kriterleri olarak yer verildiği çalışmada hem kendi adına çalışan hem de maaşlı çalışanların işe bağıllıkları görev performansı ve yenilikçilik ile ilişkili bulunmuştur. İşkoliklik ve işe bağıllık gibi mesleki bağıllığın da performans çıktıları üzerinde etkisi olabileceği düşünüldüğünde, öncelikle mesleki bağıllığın kendi adına veya ücretli çalışma ile ilişkili olup olmadığını ortaya koymak hem kendi kendilerinin patronu sayılan kendi adına çalışanlara hem de ücretli çalışan istihdam eden işveren kurumlara ulaşacakları performans çıktılarında gözle görülür farklar yaratacaklarına dair bir farkındalık getirebilir.

Wallace (2006) X Kuşağı ve Baby Boomer's kuşağı avukatlarının işe bağıllıklarını karşılaştırmayı amaçladığı çalışmayı, hukuk bürolarında, özel şirketlerde ve kamu kurumlarında çalışan 1283 avukat ile gerçekleştirmiştir. İşe bağıllıkta kuşaklar arasında anlamlı bir farklılık görülmezken işe bağıllığı etkileyen bazı faktörlerin kuşaklar bazında değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Fazla iş yükü, mesleki faaliyetlere aktif katılım ve yüksek ücret Baby Boomers'ın bağıllığında daha fazla etkili olurken X kuşağı için sosyal açıdan 'iyi iş' algısı ve destekleyici iş arkadaşlıkları daha önemli faktörler olarak bulunmuştur. Bahsi geçen faktörlerin kendi adına veya ücretli çalışma durumuna göre değişkenlik göstermesi çalışma biçiminin de mesleki bağıllık açısından ele alınması gerektiğini düşündürülebilir. Şöyle ki, fazla iş yükü, mesleki faaliyetlere aktif katılım veya yüksek ücret faktörlerine karşı mesleki bağıllığı daha duyarlı olan yaş gurubu çalışanlarının mesleki bağıllıklarının, bu faktörleri kapsayan çalışma biçimlerine de duyarlı olmaları beklenebilir.

Yukarıda aktarılan çalışmaların referans olarak görebileceği bulguları kendi adına çalışanlarda, ücretli çalışanlardan daha yüksek 'bağıllık' kaydedilmiş olmasıdır. Ancak işe, örgüte ve mesleğe bağıllığın birbirinden farklı odakları ifade ediyor olması, çalışmanın 'mesleğe bağıllık' özelinde gözden geçirilmesini gerekli kılmaktadır.

Bir kurumda ücretli olarak çalışılması durumunda çalışan yalnızca görev kapsamındaki işleri gerçekleştirerek, yeteneklerinin bir kısmını kullanmaya olanak bulacaktır. Kendi

adına çalışma ise, güvencesiz çalışma koşullarında bireyin iş hayatında ayakta kalabilmesi için daha yüksek kapasitelerde beceri kullanımı gerektirebilmektedir (Hundley, 2001). Kendi adına çalışan bireyler ücretli çalışanların aksine kendini geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunmaya yönelerek yenilikçi yaklaşımlar sergileme potansiyelinin artmasına fırsat bulacaktır. Yenilikçi bir bakış açısı da bireyin yaratıcılığını destekleyecek, iş çıktılarının niteliğini artırabilecektir. Böylelikle kendi adına çalışanın kendini daha değerli hissetmesi, kendisine bu duyguyu olanaklı kılan mesleğine bağlılık geliştirmesi mümkün olacaktır.

Thompson ve ark. (1992) özerklik arzusunun kendi adına çalışma sahibi olmayı etkilediğini, Hundley (2001) kendi adına çalışanların daha fazla özerklik bildirdiklerini, Croson ve Minniti (2013) özerklik sağlayan işlerin çalışan motivasyonunu etkilediğini ifade etmişlerdir. Böylelikle geçmiş çalışmalardan aktarılan bilgiler ışığında kendi adına çalışmanın iş içeriğinde özerklik başta olmak üzere pek çok motive edici unsurun birlikte var olduğu düşünüldüğünde, kendi adına çalışanlarda ücretli çalışanlardan daha yüksek mesleki bağlılıkla karşılaşılacağı çıkarımı yapılabilir. Diğer yandan bağlılığın, örgütsel sosyalleşmenin çıktılarından olması sebebiyle bir kurumun çatısı altında çalışmanın getireceği sosyalleşmenin kendi adına çalışmaya kıyasla avantaj oluşturması beklenebilir. Çalışmanın bir sonraki bölümü, bu varsayımları değerlendirmek üzere kendi adına çalışanlar ve ücretli çalışanların mesleki bağlılık düzeylerinin tespitine, varsa farklılıkların sebepleri ile ilgili çıkarımlarda bulunmaya yönelik olacaktır. Yukarıda sunulan literatür desteğine dayanarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Mesleki bağlılık ile istihdam biçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Duygusal bağlılık ile istihdam biçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Devamlılık bağlılığı ile istihdam biçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Normatif bağlılık ile istihdam biçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3 YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Yöntemi

Bilimsel araştırmalar kullandıkları yöntem bakımından genel olarak nitel ve nicel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Nitel araştırmalar sonuçtan daha çok süreçle ilgilenilen, sosyal gerçeklik ve insan davranışının altında yatan nedenleri, araştırmacının öznel bakış açısıyla tümevarım yaklaşımıyla değerlendirdiği bir özellikteyken; nicel araştırmalar sayısal veriler kullanılarak görece kesin ve genellenebilir sonuçlara ulaşmayı amaçlayan araştırmalardır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 102). Nitel araştırmalar genel olarak dar bir evren ve az sayıda örneklemle sayısal olmayan doküman analizi, gözlem, görüşme gibi veri toplama yöntemleri aracılığıyla gerçekleştirilirken, nicel araştırmalar geniş bir veri veya örneklem setinden anket formu, deney, test gibi araçlarla veri toplanarak gerçekleştirilmektedir (Altunışık vd., 2023, s. 122). Bu nicel araştırmada uygulanan anketten elde edilen veriler sayısal değerlere dönüştürülmüş, sayısal ölçümler yapılarak nesnel sonuçlar elde edilmeye çalışılmıştır.

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırma hem kendi adına çalışan hem de bir kurumda istihdam edilebilen meslek gruplarından olan avukatlık mesleği mensuplarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma evreni olarak Kahramanmaraş ilinde çalışan avukatlar seçilmiştir. Kahramanmaraş Barosuna kayıtlı avukatların e-posta adreslerine ulaşılarak, listede yer alan avukatlara hazırlanan online anket formları gönderilmesi, dolayısıyla herhangi bir örneklem hesaplmasına gidilmeksizin tam sayım yöntemi uygulanması planlanmıştır.

Barodan aktif olarak faaliyet gösteren 1440 avukatın e-posta adresi temin edilmiştir. Bu e-posta adreslerinden sisteme hatalı kaydedilen, adres değişikliği yapıldığı için kullanım dışı kalan ve alıcı e-posta kutusu dolu olması gibi sebeplerden davetlerin katılımcılara ulaştırılamadığı 387 adedi listeden çıkarılmıştır. İletilen 1053 online formun, 242'sine katılım gerçekleşmiştir. Anket formunda yer alan online anketlere katılım gösteren 242 avukat çalışmanın örnekleme olarak kabul edilmiştir. Bu sayı ulaştırılan anket formlarının yaklaşık %23 oranında yanıtlandığını göstermektedir. Online anketlerin yanıtlanma oranlarının sıklıkla %10'un altında kaldığı düşünüldüğünde (Van Mol 2017' den akt: Dursun vd., 2022) ve alıcıların elektronik cihazlarında veya internet bağlantılarında yaşanabilecek teknik sorunlar veya davet e-postalarının SPAM olarak görülmesi gibi

olağan nedenler dikkate alındığında bu oran analizin yapılabilmesi için yeterli kabul edilmiştir.

3.3 Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Çalışma kapsamında katılımcılara cevaplamaları için online bir anket formu hazırlanmıştır. Çalışmanın amacının ve gönüllü katılım esasının vurgulandığı bir metin ile online ankete davet bağlantısı e-posta yoluyla katılımcılara online olarak gönderilmiştir. Anketin ilk bölümünde çalışanların istihdam biçimlerini belirlemeye yönelik bir çok seçenekli, altı çoktan seçmeli yedi soru; ikinci bölümünde bazı demografik bilgilerin istendiği bir çok seçenekli, sekiz çoktan seçmeli dokuz soru yer almaktadır. Üçüncü ve son bölümde ise Mesleki Bağlılık Ölçeğine yer verilmektedir.

Mesleki bağlılık Ölçeği, Meyer ve ark (1993) tarafından geliştirilmiş Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Mesleki Bağlılık Ölçeği, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuta ait 18 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipinde olan ölçek 1: Kesinlikle Katılmıyorum ile 5: Kesinlikle Katılıyorum arasında cevap seçeneklerini barındırmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler anlam kaybına uğratılmadan avukatlık mesleğini vurgulayacak şekilde revize edilmiştir.

Araştırmada kullanılan Mesleki Bağlılık Ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach Alfa (α) değeri hesaplanarak ölçülmüştür. Ölçekteki ifadeler aslına sadık kalınarak girildiğinde Cronbach's Alpha katsayısı 0,603 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçek geliştirme çalışmalarında yeterli görülebilirken, idealde en az 0,70 olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 333). Bu nedenle ölçekte yer alan olumsuz ifadeler ters kodlama ile değiştirilerek işlem tekrarlanmış, Tablo 3.1'de yer alan değerler elde edilmiştir.

Tablo 3.1

Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik İstatistikleri

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's alpha (α)
Mesleki Bağlılık Ölçeği	18	0,870
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	7	0,876
Devamlılık Bağlılığı Alt Boyutu	5	0,762
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	6	0,774

Ölçekte yer alan ve olumsuzluk içeren 2.,3.,5.,6. ve 14. ifadelerin ters kodlanarak yapıldığı yeni güvenilirlik ölçümünde Cronbach's Alpha değeri 0,870 bulunmuştur. Bu değer kabul edilebilir değer olan 0,70' ten yüksek olduğu için Mesleki Bağlılık Ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Mesleki Bağlılık Ölçeğini oluşturan alt boyutların Cronbach's Alpha cinsinden güvenilirlik katsayılarının da 0,70'in üzerinde bulunduğu, dolayısıyla bu değerlerin de güvenilirlik için yeterli olduğu söylenebilir.

3.4 Veri Analizi

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerin girişi sağlanarak araştırmanın amacının ortaya çıkarılması maksadıyla çeşitli istatistik analizlere tabi tutulmuştur. Veri girişinin ardından kayıp ve hatalı veri incelemesi yapılmış, bir basamak fazla girildiği fark edilen bir değer düzeltilmiştir. Anket formunun online cevaplanması sırasında bir sonraki bölüme geçebilmek için soruların cevaplanmasının zorunlu kılınması ile eksik bilgi bulunmasının önüne geçilmiştir. Cevaplanması zorunlu tutulmayan veya birden fazla seçenek işaretlenmesine olanak tanıyan ifadelerin veri girişleri sırasında cevap verilmeyen seçenekler boş bırakılmıştır. Dolayısıyla bu ifadeler kayıp veri olarak değerlendirilmemiştir. Sonuç olarak kayıp ve hatalı veri incelemesi sonrası analizden çıkarılması gereken bir katılımcı bulunmamıştır.

Anket formunda yer alan Mesleki Bağlılık Ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmada katılımcıların istihdam tercihleri ve demografik bilgilerine ilişkin elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikler yapılarak frekans ve yüzdeleri tespit edilmiştir. Değişkenler kategorik olarak ele alındığı için ortalamalarına bakılması gerekli görülmemiştir. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmıştır. Bağımlı değişken olan mesleki bağlılığa ilişkin maddelerin normal dağılım şartı sağladığı gruplarda parametrik, normal dağılımın gözlenmediği gruplarda ise parametrik olmayan testler kullanılarak farklılık analizleri yapılmıştır. Bağımsız Örneklem T Testi ve Kruskal Wallis H Testi ile araştırmada öne sürülen ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analizler SPSS 30.00 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.5 Etik Bildirim

Bu araştırmanın yapılabilmesi için, Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 23.12.2024 tarihli ve 823853 protokol numaralı ‘olumlu’ kararı gösteren etik onay belgesi alınmıştır (Bkz. EK-2).



4 BULGULAR

4.1 İstihdam Biçimi Verilerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların istihdam biçimi tercihlerine ilişkin bulgular Tablo 4.1’ de verilmiştir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki katılımcıların 178’ i %73,6 kendi adına çalışan, 64’ ü %26,4 ise ücretli çalışanlardan oluşmaktadır. Ücretli çalışanların 44’ ü %68,8 özel bir hukuk bürosunda istihdam edilmektedir. Bir özel sektör firmasında çalışan 11 (%17,2) ve bir kamu kurumunda çalışan 9 katılımcı (%14,1) bulunmaktadır.

Tablo 4.1

İstihdam Biçimi Değişkenlerine İlişkin Frekans Bulguları

Değişkenler		<i>n</i>	%
İstihdam biçimi	Kendi adına çalışan	178	73,6
	Ücretli çalışan	64	26,4
Çalışılan kurum türü	Bir özel sektör firmasında	11	17,2
	Bir kamu kurumunda	9	14,1
	Özel bir hukuk bürosunda	44	68,8
Avukatlık mesleğindeki toplam süre	1 yıldan az	34	14,0
	2-7 yıl	124	51,2
	8-13 yıl	41	16,9
	14-19 yıl	24	9,9
	20 yıldan çok	19	7,9
Kendi adına çalışılan toplam süre	Yok	46	19,0
	1 yıldan az	30	12,4
	2-7 yıl	103	42,6
	8-13 yıl	31	12,8
	14-19 yıl	17	7,0
	20 yıldan çok	15	6,2
Ücretli çalışılan toplam süre	Yok	125	51,7
	1 yıldan az	38	15,7
	2-7 yıl	64	26,4
	8-13 yıl	12	5,0
	14-19 yıl	2	,8
	20 yıldan çok	1	,4

Katılımcılar avukatlık mesleğindeki toplam yılları bakımından ele alındığında 124’ünün iki-yedi yıl arasında (%51,2) avukatlık mesleğini icra ettiği; 125 katılımcının avukatlık mesleği geçmişinde hiçbir zaman ücretli çalışmadığı, 46’sının ise avukatlık mesleğinde hiçbir zaman kendi adına çalışmadığı tespit edilmiştir. Katılımcılardan 64’ü iki-yedi yıl arasında, 38’i bir yıldan az süreyle ücretli çalışan olarak mesleğini yerine getirdiklerini

ifade etmiştir. 14-19 yıl ücretli çalışan sayısı iki, 20 yıldan daha uzun süre çalışan ise bir katılımcı ile sınırlıdır.

Tablo 4.2’de çalışma sürelerinin istihdam biçimlerinde göre dağılımını göstermektedir. Tabloya göre, kendi adına çalışmakta olan katılımcıların 18’i (%10,1), ücretli çalışanların 16’sı (%25) mesleğe yeni başlamış avukatlardan oluşmaktadır. Ücretli çalışanlarda toplam çalışma süresinin ‘bir yıldan az’ olduğunu bildirenlerin oranının daha fazla olması yeni mezun olan çalışanların kendi adına çalışmak yerine ücretli çalışmaya daha eğilimli olduklarını göstermektedir. Ücretli olarak hiç çalışmadıklarını bildiren 125 katılımcı bulunmaktadır. Bununla birlikte, şu an kendi adına çalıştıklarını bildiren katılımcıların 53’ünün daha önce ücretli çalışmayı deneyimledikleri anlaşılmaktadır. Benzer şekilde şu an ücretli çalışan 64 katılımcının 18’inin mesleki geçmişinde kendi adına çalışan olarak faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.2

Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Bulguları

		İstihdam biçimi			
		Kendi adına çalışan		Ücretli çalışan	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Avukatlık yaptığınız toplam süre	1 yıldan az	18	10,1	16	25,0
	2-7 yıl	89	50,0	35	54,7
	8-13 yıl	33	18,5	8	12,5
	14-19 yıl	21	11,8	3	4,7
	20 yıldan çok	17	9,6	2	3,1
Kendi adına çalıştığınız toplam süre	Yok	0	,0	46	71,9
	1 yıldan az	23	12,9	7	10,9
	2-7 yıl	95	53,4	8	12,5
	8-13 yıl	29	16,3	2	3,1
	14-19 yıl	16	9,0	1	1,6
	20 yıldan çok	15	8,4	0	,0
Ücretli çalıştığınız toplam süre	Yok	125	70,2	0	,0
	1 yıldan az	20	11,2	18	28,1
	2-7 yıl	27	15,2	37	57,8
	8-13 yıl	4	2,2	8	12,5
	14-19 yıl	1	,6	1	1,6
	20 yıldan çok	1	,6	0	,0

Katılımcıların istihdam biçimi tercihleri üzerinde belirleyici etkisi olduğu varsayılan nedenler, ele alınan bir diğer önemli husus olmuştur. Bu tercihin tek bir nedenle açıklanmasının her bir katılımcı için mümkün olamayacağından birden fazla cevap seçeneğinin işaretlemesine olanak tanınmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde istihdam biçimi tercihlerinin sırasıyla özel yaşamda esneklik (%52,9), özerklik/bağımsızlık elde edebilmek (%46,7), kendi yeteneklerimi ve mesleki uzmanlığımı tam olarak ortaya koyabilmek (%43,8) nedenlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcıların 18'i (%7,4) diğer seçeneğini işaretleyerek, açık uçlu cevaplama yapmışlardır. Tablo 4.3 katılımcıların bildirdikleri istihdam biçimi tercih nedenlerinin, istihdam biçimlerine göre dağılımını göstermektedir.

Tablo 4.3

İstihdam Biçimi ve İstihdam Biçimi Tercih Nedenlerinin Çapraz Tabloda Gösterimi

	İstihdam Biçimi			
	Kendi adına çalışan		Ücretli çalışan	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Kendi yeteneklerimi ve mesleki uzmanlığımı tam olarak ortaya koyabilmek için	90	84,9	16	15,1
İş ve istihdam istikrarı kazanabilmek için	32	46,4	37	53,6
Kariyerimde ilerleyebilmek için	57	72,2	22	27,8
Düzenli gelir ve ek olanaklar elde edebilmek için	9	15,5	49	84,5
Sosyal kimlik ve statü kazanabilmek için	50	73,5	18	26,5
Başarı sahibi olabilmek için	65	80,2	16	19,8
Özerklik/ bağımsızlık elde edebilmek için	103	91,2	10	8,8
Özel yaşamımda esneklik kazanabilmek için	116	90,6	12	9,4
Yüksek gelir elde edebilmek için	69	87,3	10	12,7
Diğer	9	50,0	9	50,0

‘Özel yaşamda esneklik kazanabilmek’, ‘özerklik/bağımsızlık elde edebilmek’, ‘kendi yeteneklerimi ve mesleki uzmanlığımı tam olarak ortaya koyabilmek’ yüksek oranda

kendi adına çalışanların bildirdikleri nedenler olmuştur. ‘Düzenli gelir ve ek olanaklar elde edebilmek’ ile ‘iş ve istihdam istikrarı kazanabilmek’ nedenleri ise ücretli çalışan katılımcıların cevaplarında daha fazla oranda yer almaktadır.

Tablo 4.4 katılımcıların kendi beyan ettikleri ‘diğer nedenleri’ göstermektedir. Diğer nedenler ve bu nedenleri bildiren katılımcı sayıları tabloda yer almaktadır. Toplamda 18 katılımcı istihdam tercihlerinde belirleyici olan diğer nedenleri belirtmiştir. Dört katılımcı kamuya atanmayı bekledikleri ve bu sürede ücretli çalışmayı tercih ettiklerini, bir katılımcı kamuda çalışma imkânı bulamadığı için kendi adına çalışmayı tercih ettiğini, üç katılımcı mecbur oldukları için böyle bir tercih yaptıklarını, üç katılımcı da ücretli çalışan avukatların gelir durumlarının ve çalışma koşullarının elverişsiz olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 4.4

İstihdam Biçimi Tercihlerine İlişkin Diğer Nedenler

Diğer nedenler	Kendi adına çalışan	Ücretli çalışan	
	<i>n</i>	<i>n</i>	%
Mecbur kaldığım için	3	0	16,7
Kamuda çalışma imkânı bulamadığım için	1	0	5,6
Kamuya atanmayı beklediğim için	0	4	22,2
Ücretli çalışan avukatların gelir durumları ve çalışma koşulları elverişsiz olduğu için	3	0	16,7
Geçici süre yaşayacağım bir yer olduğu için	0	2	11,1
Ekonomik sebeplerim olduğu için	0	2	11,1
Deneyim kazanabilmek için	0	1	5,6
Farklı bir sektöre yönelebilmek için	1	0	5,6
Ailemle birlikte çalıştığım için	1	0	5,6

Ücretli çalışanların, bu istihdam biçimini tercih etme nedenleri kurum türüne göre değerlendirildiğinde de tutarlılık göstermektedir. Bu istihdam biçiminde çalışanların tercihlerini düzenli gelir ve ek olanaklar ile iş ve istihdam istikrarı kazanabilmek amacıyla yaptıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 4.5 da ücretli çalıştıklarını bildiren katılımcıların istihdam biçimlerine ilişkin tercih nedenlerine yönelik ifadelerin çalıştıkları kurum türüne göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.5

Çalışılan Kurum Türüne Göre Diğer Nedenler

	Özel sektör firması		Kamu kurumu		Özel hukuk bürosu	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Kendi yeteneklerimi ve mesleki uzmanlığımı tam olarak ortaya koyabilmek için	4	25,0	1	6,3	11	68,8
İş ve istihdam istikrarı kazanabilmek için	7	18,9	7	18,9	23	62,2
Kariyerimde ilerleyebilmek için	5	22,7	3	13,6	14	63,6
Düzenli gelir ve ek olanaklar elde edebilmek için	6	12,2	9	18,4	34	69,4
Sosyal kimlik ve statü kazanabilmek için	4	22,2	3	16,7	11	61,1
Başarı sahibi olabilmek için	3	18,8	1	6,3	12	75,0
Özerklik/ bağımsızlık elde edebilmek için	2	20,0	0	,0	8	80,0
Özel yaşamda esneklik kazabilmek için	1	8,3	3	25,0	8	66,7
Yüksek gelir elde edebilmek için	3	30,0	1	10,0	6	60,0
Diğer	1	11,1	0	,0	8	88,9

4.2 Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında geliştirilen anket formunun ikinci bölümünde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir, çocuk sayısı gibi değişkenlere ilişkin bilgiler edinilmiştir. Araştırmaya dahil olan 242 Katılımcının 116'sı (%47,9) kadın 126'sı (%52,1) erkektir. Katılımcıların yüzde 50' si 26-31 yaş grubunda toplanmıştır. Kalan yüzde 50'lik kısım ise birbirine yakın oranlarda diğer yaş gruplarında dağılmıştır. Katılımcılar medeni durum değişkeni açısından değerlendirildiğinde yüzde 51,7'sinin evli yüzde 49,3'ünün ise bekar olduğu görülmektedir. 99 katılımcı çocuk sahibi olduklarını, bunların yaklaşık yüzde 50' si de bir çocukları bulunduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların yüzde 91,3'ünün lisans düzeyinde eğitim aldığı; 116 katılımcının gelirlerinin 40 bin ve daha az olduğu; sadece 52 katılımcının gelir seviyelerinin 71 bin

ve daha çok olduğu; 75 katılımcının aile ve yakın akrabalarında avukatlık mesleği icra eden bireyin varlığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda elde edilen veriler Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6

Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Bulguları

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	116	47,9
	Erkek	126	52,1
Yaş	25'ten az	23	9,5
	26-31	121	50,0
	32-37	42	17,4
	38-43	28	11,6
	44-49	14	5,8
	50 ve daha çok	14	5,8
Medeni durum	Evli	125	51,7
	Bekar	117	48,3
Çocuk varlığı	Var	99	40,9
	Yok	143	59,1
Varsa, Çocuk sayısı	1	49	49,5
	2	37	37,4
	3	13	13,1
Eğitim düzeyi	Lisans	221	91,3
	Yüksek Lisans	19	7,9
	Doktora	2	,8
Gelir	40 bin ve daha az	116	47,9
	41-50 bin	32	13,2
	51-60 bin	18	7,4
	61-70 bin	24	9,9
	71 bin ve daha çok	52	21,5
Ailede avukatlık mesleği yapan başka bir bireyin varlığı	Var	75	31,0
	Yok	167	69,0

4.3 Mesleki Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ölçek ve Alt Boyutlarının Madde ortalamaları: Analizin ilk bölümünde mesleki bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve ölçek maddelerine ilişkin cevap frekanslarına yer verilmiştir. Beşli likert tipi ölçek puanlarına aritmetik ortalamalar üzerinden yapılan yorumlamalarda genellikle karşılaşılan puan aralığı katsayısı 0,80’dir. En yüksek değerdan en düşük değerd çıkarılarak, sonucun puan sayısına bölünmesiyle bulunan bu katsayısı ile oluşturulan aralıklara göre sonuçlar 1.00 – 1.80 arası ‘çok düşük’, 1.81 – 2.60 arası ‘düşük’, 2.61- 3.40 arası ‘orta’, 3.41- 4. 20 arası ‘yüksek’ ve 4.21 – 5.00 arası ise ‘çok yüksek’ düzeylerde olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

Tablo 4.7 incelendiğinde uygulanan mesleki bağlılık ölçeğinin genel ortalamasında, katılımcıların mesleki bağlılık düzeylerinin (3,45) olduğu, dolayısıyla mesleki bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki bağlılık değişkeninin alt boyutlarından duygusal bağlılık ortalamasının (3,63) ve devamlılık bağlılığı ortalamasının (3,58) olmak üzere, genel ortalamanın üzerinde olduğu, dolayısıyla avukatların duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı düzeylerinin mesleki bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 4.7

Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Aritmetik ortalama	Standart sapma
Mesleki Bağlılık	3,45	0,70
Duygusal Bağlılık	3,63	0,93
Devamlılık Bağlılığı	3,58	0,90
Normatif Bağlılık	3,14	0,89

Tablo 4.8’ de kendi adına çalışan ve ücretli çalışan avukatların verdikleri cevap ortalamalarının her iki grup için ayrı ayrı sonuçları gösterilmektedir. Değerler incelendiğinde kendi adına çalışanların genel mesleki bağlılık düzeylerinin (3,37), ücretli çalışanların ise (3,68) olduğu görülmektedir. Buna göre her iki grup için de mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu, ücretli çalışanlarda ise daha yüksek düzeyde bağlılık bulunduğu görülmektedir. Aynı karşılaştırma mesleki bağlılığın alt boyutlarında tekrarlandığında sonuç yine ücretli çalışanların daha yüksek duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık bildirdikleri şeklindedir. Kendi adına çalışanların normatif bağlılıkları orta düzeyde tespit edilirken, iki çalışan grubunda da diğer tüm bağlılıkların yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 4.8

Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının İstihdam Biçimlerine Göre Ortalama Değerleri

İstihdam biçimi	Mesleki bağlılık	Duygusal bağlılık	Devamlılık bağlılığı	Normatif bağlılık
Kendi adına çalışan Ort.	3,37	3,56	3,51	3,02
Ücretli çalışan Ort.	3,68	3,80	3,77	3,46

Katılımcıların mesleki bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan Mesleki Bağlılık Ölçeğinin maddelerine yönelik ortalamaların detaylı gösterimi Tablo 4.9’ da yer almaktadır.

Tablo 4.9

Ölçek Madde Ortalamalarının Hesaplanması

Ölçek maddeleri	n	Ort.	s.s
1.Avukatlık mesleği bireysel imajım açısından önem taşımaktadır.	242	3,95	1,06
6.Avukatlık mesleği ile kendimi özdeşleştiriyorum	242	3,90	1,16
4.Avukat olmak bana gurur veriyor.	242	3,85	1,09
12.Şu anda meslek değiştirmemin önemli bireysel fedakârlık gerektireceğini düşünüyorum.	242	3,85	1,08
5.Avukat olmaktan hoşlanıyorum	242	3,80	1,23
9.Şu anda mesleğimi değiştirmek benim için çok zor olur.	242	3,69	1,27
8.Avukatlık mesleğine şu anda meslek değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok emek verdim (zaman harcadım).	242	3,62	1,28
7.Avukatlık mesleğini heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.	242	3,55	1,22
10.Şu anda mesleğimi değiştirmem bana ekonomik açıdan çok zarar verir.	242	3,44	1,32
2.Avukatlık mesleğine girdiğim için pişman değilim	242	3,40	1,37
13.Belirli bir mesleğin eğitimini almış bireylerin, o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğunu taşımaları gerektiğine inanıyorum.	242	3,33	1,31
11.Şu anda mesleğimi değiştirmemi gerektiren herhangi bir neden yok.	242	3,32	1,35
15.Avukatlık mesleğine devam etmeyi yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.	242	3,31	1,26
14.Avukatlık mesleğinde kalmak için yükümlülük hissediyorum	242	3,28	1,28
16.Yararıma bile olsa, şu anda avukatlığı bırakmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.	242	3,12	1,35
18.Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı mesleğimi yapmaya devam ediyorum.	242	3,00	1,33
3.Avukatlık mesleği yerine başka bir mesleği tercih etmezdim	242	2,94	1,38
17.Avukatlık mesleğini bırakırsam kendimi suçlu hissederim.	242	2,83	1,31

Tablo incelendiğinde en yüksek cevap ortalamasına sahip maddenin ‘avukatlık mesleği bireysel imajım açısından önen taşımaktadır’ olduğu görülmektedir. Maddenin ortalamasının 3,95 olması ‘Katılıyorum’ ifadesini temsil eden 4 puanına yakınlığı ile katılımcıların bu maddeye genel olarak ‘Katılıyorum’ cevabı verdiklerini göstermektedir. Bu maddeyi sırasıyla 6.,4.,12.,5.,9.,8. ve 7. maddeler takip etmektedir. Buraya kadar olan maddeler ‘3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum’ ile ‘4=Katılıyorum’ arasında yer alan 3,50 değerinin üzerinde olduğu için 1. Madde için yapılan yorum tekrarlanmaktadır.

Tablo 4.10’ da Mesleki Bağıllık Ölçeğinde yer alan maddelere verilen her bir cevaba ait sıklık ve yüzde değerleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde en fazla ‘5=*Kesinlikle Katılıyorum*’ cevabının ‘avukatlık mesleği ile kendimi özdeşleştiriyorum’ maddesine verildiği görülmektedir. ‘5=*Kesinlikle katılıyorum*’ cevabının en çok yer aldığı maddeler sırasıyla ‘avukat olmaktan hoşlanıyorum’, ‘avukatlık mesleği bireysel imajım açısından önem taşımaktadır’, ‘avukat olmak bana gurur veriyor’, ‘şu anda mesleğimi değiştirmek benim için çok zor olur’ şeklinde devam etmektedir. ‘5=*Kesinlikle Katılıyorum*’ cevabı en az ‘avukatlık mesleğini bırakırsam kendimi suçlu hissederim’ maddesine verilmiştir.



Tablo 4.10

Ölçek Maddelerinin Cevap Frekansları

Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne katılıyorum ne katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
6.Avukatlık mesleği ile kendimi özdeşleştiriyorum	10	4,1	22	9,1	49	20,2	62	25,6	99	40,9
5.Avukat olmaktan hoşlanıyorum	16	6,6	22	9,1	51	21,1	59	24,4	94	38,8
1.Avukatlık mesleği bireysel imajım açısından önem taşımaktadır.	8	3,3	17	7,0	43	17,8	84	34,7	90	37,2
4.Avukat olmak bana gurur veriyor.	10	4,1	16	6,6	56	23,1	79	32,6	81	33,5
9.Şu anda mesleğimi değiştirmek benim için çok zor olur.	20	8,3	27	11,2	42	17,4	72	29,8	81	33,5
8.Avukatlık mesleğine şu anda meslek değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok emek verdim (zaman harcadım).	20	8,3	30	12,4	51	21,1	62	25,6	79	32,6
12.Şu anda meslek değiştirmemin önemli bireysel fedakârlık gerektireceğini düşünüyorum.	12	5,0	15	6,2	45	18,6	96	39,7	74	30,6
2.Avukatlık mesleğine girdiğim için pişman değilim	32	13,2	29	12,0	64	26,4	45	18,6	72	29,8
10.Şu anda mesleğimi değiştirmem bana ekonomik açıdan çok zarar verir.	26	10,7	33	13,6	62	25,6	51	21,1	70	28,9
11.Şu anda mesleğimi değiştirmemi gerektiren herhangi bir neden yok.	30	12,4	38	15,7	63	26,0	46	19,0	65	26,9
7.Avukatlık mesleğini heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.	22	9,1	21	8,7	64	26,4	72	29,8	63	26,0
13.Belirli bir mesleğin eğitimini almış bireylerin, o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğunu taşımaları gerektiğine inanıyorum.	34	14,0	27	11,2	58	24,0	72	29,8	51	21,1
14.Avukatlık mesleğinde kalmak için yükümlülük hissediyorum	27	11,2	43	17,8	56	23,1	68	28,1	48	19,8
16.Yararıma bile olsa, şu anda avukatlığı bırakmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.	39	16,1	42	17,4	60	24,8	54	22,3	47	19,4
3.Avukatlık mesleği yerine başka bir mesleği tercih etmezdim	49	20,2	45	18,6	65	26,9	37	15,3	46	19,0
15.Avukatlık mesleğine devam etmeyi yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.	30	12,4	31	12,8	59	24,4	78	32,2	44	18,2
18.Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı mesleğimi yapmaya devam ediyorum.	49	20,2	27	11,2	81	33,5	46	19,0	39	16,1
17.Avukatlık mesleğini bırakırsam kendimi suçlu hissederim.	52	21,5	45	18,6	66	27,3	50	20,7	29	12,0

Normal Dağılımın Değerlendirilmesi: Bu aşamada istatistiksel analizin önemli basamaklarından olan normal dağılımın incelenmesi gerçekleştirilecektir. Normal dağılım hakkında bilgi sahibi olmak bir sonraki aşama olan farklılık analizleri sırasında hangi istatistiksel analiz yöntemlerinin kullanılacağı hususunda belirleyici olacaktır. Bu nedenle mesleki bağlılık ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerine daha sonraki aşamalarda analize tabi tutulacak tüm değişkenler açısından bakılması yoluna gidilmiştir. Normal dağılım sağlandığına ilişkin en önemli kıstaslardan olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir aralıkları pek çok araştırmacı tarafından değişkenlik göstermekle beraber, -1 ile +1 arasındaki değerlerin makul sayılacağına ilişkin yaygın kanaat bulunmaktadır (Altunışık vd., 2023, s. 286).

Mesleki Bağlılık Ölçeğinde yer alan maddelerin toplam puanının ve ölçeğin alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır (Bkz. Tablo 4.11). Ölçek genel toplamı ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin istatistiksel analizlerde normal dağılım için kabul görülen -1 ile +1 arasında yer aldığı, dolayısıyla normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır.

Tablo 4.11

Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Çarpıklık	Basıklık
Mesleki Bağlılık	-,293	-,335
Duygusal Bağlılık	-,419	-,484
Devamlılık Bağlılığı	-,408	-,515
Normatif Bağlılık	-,206	-,215

Mesleki bağlılık düzeylerinin farklı gruplara sahip değişkenlerle ilişkisinin analiz edileceği bu çalışma için mesleki bağlılığın her bir kontrol grubunda normal dağılım sağlayıp sağlamadığını ayrı ayrı değerlendirmek sonuçların doğruluğu açısından fayda sağlayacaktır.

Tablo 4.12 incelendiğinde mesleki bağlılık ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin istihdam biçimi gruplarından hem kendi adına hem de ücretli çalışan gruplarına göre de normal dağılım için gereken -1 ile +1 değerleri arasında yer aldığı, dolayısıyla bu çalışmanın bağımlı değişkeni olan mesleki bağlılığın istihdam biçimi gruplarına göre normal dağılım şartını sağladığı görülmektedir.

Tablo 4.12

Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının İstihdam Biçimlerine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

İstihdam Biçimi		Çarpıklık	Basıklık
Kendi adına çalışan	Mesleki Bağlılık	-,223	-,434
	Duygusal Bağlılık	-,374	-,558
	Devamlılık Bağlılığı	-,342	-,594
	Normatif Bağlılık	-,088	-,231
Ücretli çalışan	Mesleki Bağlılık	-,501	,348
	Duygusal Bağlılık	-,400	-,561
	Devamlılık Bağlılığı	-,487	-,406
	Normatif Bağlılık	-,679	,711

Tablo 4.13’ te Mesleki bağlılık ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin cinsiyet değişkenine göre hesaplanması gösterilmektedir. Tüm değerlerin -1 ile +1 arasında olması cinsiyet değişkeni açısından normal dağılımın sağlandığını göstermektedir.

Tablo 4.13

Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Cinsiyet		Çarpıklık	Basıklık
Kadın	Mesleki Bağlılık	-,347	-,117
	Duygusal Bağlılık	-,336	-,451
	Devamlılık Bağlılığı	-,424	-,534
	Normatif Bağlılık	-,291	-,498
Erkek	Mesleki Bağlılık	-,257	-,522
	Duygusal Bağlılık	-,506	-,452
	Devamlılık Bağlılığı	-,352	-,588
	Normatif Bağlılık	-,084	,104

Tablo 4.14’ te mesleki bağıllık ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin yaş değişkenine göre gösterimi yer almaktadır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin ‘38-43’, ‘44-49’ ile ‘50 ve daha çok’ yaş gruplarında -1 ile +1 arasında yer almadığı görülmektedir. Dolayısıyla yaş değişkenine göre normal dağılımın olmadığı söylenebilmektedir.

Tablo 4.14

Mesleki Bağıllık ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Yaş grupları		Çarpıklık	Basıklık
25'ten az	Mesleki bağıllık	-,225	-,675
	Duygusal bağıllık	-,816	,128
	Devamlılık bağıllığı	-,432	-,894
	Normatif bağıllık	,199	-,516
26-31	Mesleki bağıllık	-,129	-,572
	Duygusal bağıllık	-,276	-,419
	Devamlılık bağıllığı	-,324	-,659
	Normatif bağıllık	-,178	-,676
32-37	Mesleki bağıllık	-,038	-,124
	Duygusal bağıllık	-,116	-,827
	Devamlılık bağıllığı	-,159	-,665
	Normatif bağıllık	,125	,326
38-43	Mesleki bağıllık	-,604	1,698
	Duygusal bağıllık	-,903	2,317
	Devamlılık bağıllığı	1,286	1,963
	Normatif bağıllığı	-,098	,609
44-49	Mesleki bağıllık	-,422	-1,083
	Duygusal bağıllık	-,293	-1,126
	Devamlılık bağıllığı	,138	-,866
	Normatif bağıllık	,432	,333
50 ve daha çok	Mesleki bağıllık	-,232	-,384
	Duygusal bağıllık	1,242	,774
	Devamlılık bağıllığı	-,411	-1,077
	Normatif bağıllık	1,498	3,460

Tablo 4.15 mesleki bağıllık ve duygusal, devamlılık, normatif bağıllık alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre çarpıklık ve basıklık değerlerini göstermektedir. Tüm değerlerin -1 ile +1 arasında kaldığı, normal dağılım şartının sağlandığı görülmektedir.

Tablo 4.15

Mesleki Bağıllık ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Medeni Durum		Çarpıklık	Basıklık
Evli	Mesleki bağıllık	-,171	-,342
	Duygusal bağıllık	-,417	-,401
	Devamlılık bağıllığı	-,486	-,254
	Normatif bağıllık	-,142	-,071
Bekar	Mesleki bağıllık	-,453	-,330
	Duygusal bağıllık	-,424	-,558
	Devamlılık bağıllığı	-,303	-,716
	Normatif bağıllık	-,276	-,342

Tablo 4.16’ da mesleki bağıllık ile duygusal, devamlılık ve normatif bağıllık alt boyutlarının katılımcıların eğitim düzeylerine göre çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir. Yüksek lisans grubunda duygusal bağıllık düzeyinde normal dağılımı bozan, -1 ile +1 arasında yer almayan değerlerin varlığı görülmüştür, dolayısıyla normal dağılım göstermediği şeklinde yorumlanmaktadır. Ayrıca doktora düzeyindeki katılımcı azlığı ile çarpıklık ve basıklığının hesaplanamadığını belirtmek gerekir.

Tablo 4.16

Mesleki Bağıllık ve Alt Boyutlarının Eğitim Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Eğitim düzeyi		Çarpıklık	Basıklık
Lisans	Mesleki bağıllık	-,338	-,335
	Duygusal bağıllık	-,370	-,556
	Devamlılık bağıllığı	-,419	-,483
	Normatif bağıllık	-,252	-,243
Yüksek lisans	Mesleki bağıllık	,207	-,801
	Duygusal bağıllık	-,915	1,665
	Devamlılık bağıllığı	-,395	-,421
	Normatif bağıllık	,395	,381

Katılımcıların mesleki bağlılık ile duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin gelir gruplarına gösterimi Tablo 4.17’ de yapılmaktadır. Basıklık değeri ‘51-60 bin’ gelir grubunda duygusal bağlılık alt boyutunda 1,199 ve ‘61-70 bin’ gelir grubunda mesleki bağlılık düzeyinde 1,062 bulunmaktadır. ‘71 bin ve daha çok’ gelir grubunda ise duygusal bağlılık alt boyutunda hem çarpıklık hem de basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında yer almadığı, dolayısıyla normal dağılım sağlamadığı görülmektedir.

Tablo 4.17

Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Gelir Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Gelir		Çarpıklık	Basıklık
40 bin ve daha az	Mesleki bağlılık	-,195	-,534
	Duygusal bağlılık	-,264	-,448
	Devamlılık bağlılığı	-,145	-,720
	Normatif bağlılık	-,159	-,391
41-50 bin	Mesleki bağlılık	,007	-,185
	Duygusal bağlılık	-,089	-,178
	Devamlılık bağlılığı	-,367	-,387
	Normatif bağlılık	-,277	-,339
51-60 bin	Mesleki bağlılık	-,304	,213
	Duygusal bağlılık	-,161	-1,199
	Devamlılık bağlılığı	-,249	-,451
	Normatif bağlılık	-,629	,120
61-70 bin	Mesleki bağlılık	-,056	-1,062
	Duygusal bağlılık	-,559	-,538
	Devamlılık bağlılığı	-,399	-,940
	Normatif bağlılık	,250	-,388
71 bin ve daha çok	Mesleki bağlılık	-,701	,445
	Duygusal bağlılık	-1,395	1,904
	Devamlılık bağlılığı	-,706	,103
	Normatif bağlılık	,074	-,168

Tablo 4.18’ de katılımcıların mesleki bağlılık ile duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının çocuk sahibi olma durumlarına göre çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasında yer almakta, dolayısıyla normal dağılım göstermektedir. Benzer şekilde çocuk sayısı değişkeni de değerlendirilmiş, normal dağılım şartının bu değişken için de sağlandığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.18

Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Çocuk Varlığı Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Çocuk varlığı		Çarpıklık	Basıklık
Var	Mesleki bağlılık	-,272	-,272
	Duygusal Bağlılık	-,566	-,301
	Devamlılık Bağlılığı	-,541	-,280
	Normatif Bağlılık	,056	-,169
Yok	Mesleki bağlılık	-,340	-,387
	Duygusal Bağlılık	-,335	-,526
	Devamlılık Bağlılığı	-,333	-,595
	Normatif Bağlılık	-,349	-,287

Tablo 4.19 deneyim yılına göre mesleki bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerini göstermektedir. ‘14-19 yıl’ grubunda mesleki bağlılık düzeyinde basıklık değerinin, duygusal bağlılık düzeyinde her iki değer de -1 ile +1 arasında yer almadığı, ‘20 yıldan çok’ deneyim yılına sahip olanlarda ise devamlılık bağlılığında basıklık, normatif bağlılık alt boyutunda ise hem çarpıklık hem de basıklık değerinin bu değerler arasında yer almadığı, dolayısıyla normal dağılımın olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.19

Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Deneyim Yılı Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Deneyim yılı		Çarpıklık	Basıklık
1 yıldan az	Mesleki bağlılık	-,441	-,357
	Duygusal bağlılık	-,353	-,880
	Devamlılık bağlılığı	-,173	-,946
	Normatif bağlılık	-,188	-,555
2-7 yıl	Mesleki bağlılık	-,111	-,552
	Duygusal bağlılık	-,299	-,370
	Devamlılık bağlılığı	-,302	-,578
	Normatif bağlılık	-,241	-,388
8-13 yıl	Mesleki bağlılık	-,333	,223
	Duygusal bağlılık	-,237	-,810
	Devamlılık bağlılığı	-,951	,584
	Normatif bağlılık	-,400	,077

Tablo 4.19 (Devam)

Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Deneyim Yılı Değişkenine Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Deneyim yılı		Çarpıklık	Basıklık
14-19 yıl	Mesleki bağlılık	-,452	1,132
	Duygusal bağlılık	-1,277	1,259
	Devamlılık bağlılığı	-,277	-,668
	Normatif bağlılık	,846	,363
20 yıldan çok	Mesleki bağlılık	-,750	,511
	Duygusal bağlılık	-,752	-,385
	Devamlılık bağlılığı	-,159	-1,093
	Normatif bağlılık	-1,085	1,353

Bunlar dışında çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak normal dağılım değerlendirmesi yapılan bir diğer değişken ailede aynı mesleği yapan başka bir bireyin varlığıdır. Bu değişken için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında bulunduğu dolayısıyla normal dağılımın olduğu söylenebilmektedir.

Farklılık Analizi Bulguları: Bu bölümde mesleki bağlılık ile alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın katılımcıların istihdam biçimi, çalışılan kurum türü, deneyim yılı gibi istihdam tercihlerine; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi gibi demografik değişkenlerine ilişkin farklılık analizi sonuçları yer almaktadır. Burada sözü edilen tüm değişkenlerin farklılık analizlerine ilişkin bulgular tezin Giriş bölümünde aktarılan araştırma sorularına yanıt niteliği taşımaktadır.

Avukatların mesleki bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarında demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık var mıdır?

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin test olasılık değerleri sırasıyla ($p=0,262$), ($p=0,394$), ($p=0,229$), ($p=0,546$) olmak üzere ($p>0.05$) bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Katılımcıların mesleki bağlılık düzeylerinde yaşa göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,015$). Alt boyutlardan ise yalnızca duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı farklılık varken ($p=0,007$), devamlılık bağlılığı ($p=0,341$) ve normatif bağlılık alt boyutlarında ($p=0,160$) anlamlı farklılık yoktur. İkili karşılaştırmalar ile hangi gruplar arasında fark olduğu tespit edilmiştir. ‘25’ ten az’ ve ‘26-31’ yaş grupları arasında mesleki bağlılık

($p=0,03$), duygusal bağıllık ($p=0,025$), normatif bağıllık ($p=0,017$) anlamlı farklılık vardır. '25'ten az' ile 44-49 yaş grubu arasında normatif bağıllık düzeyinde anlamlı farklılık vardır ($p=0,040$). '26-31' ile '38-43' yaş grupları arasında hem duygusal ($p<0,001$) hem mesleki bağıllıkta ($p=0,005$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. '26-31' ile '50 ve daha çok' yaş grupları arasında hem duygusal bağıllık ($p=0,010$) hem mesleki bağıllık düzeylerinde ($p=0,004$) anlamlı farklılık vardır. '32-37' ve '38-43' yaş grupları arasında duygusal bağıllık alt boyutunda anlamlı farklılık vardır ($p=0,029$). '38-43' ile '44-49' yaş grubu arasında mesleki bağıllık düzeyinde anlamlı farklılık vardır. 44-49 ve 50 ve daha çok yaş grubunda mesleki bağıllık düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p=0,035$).

Avukatların mesleki bağıllık düzeyleri medeni durum değişkenine göre mesleki bağıllık düzeyleri farklılık göstermezken ($p=0,650$), alt boyutlardan yalnızca devamlılık bağıllığında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,030$).

Gelir değişkenine göre mesleki bağıllık ($p<0,001$), duygusal bağıllık ($p<0,001$) ve devamlılık bağıllığı ($p<0,001$) düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Yalnızca normatif bağıllık alt boyutunda anlamlı farklılık yoktur ($p=0,096$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılıkların hangi gruplar arasında olduğu araştırılmıştır. '40 binden az' ve '41-50 bin' gelir düzeyleri arasında devamlılık bağıllığı alt boyutunda ($p=0,007$), '40 binden az' ve '51-60 bin' gelir grubu arasında hem mesleki bağıllık ($p=0,014$) hem devamlılık bağıllığı alt boyutunda ($p=0,003$), '40 binden az' ve '61-70 bin' gelir grupları arasında mesleki bağıllık ($p<0,001$), duygusal bağıllık ($p=0,001$), devamlılık bağıllığı ($p=0,002$) ve normatif bağıllık boyutunda ($p=0,010$), '40 bin ve daha az' ile '71 bin ve daha çok' gelir grupları arasında ise hem mesleki bağıllık ($p<0,001$) hem duygusal bağıllık ve devamlılık bağıllığı düzeylerinde ($p<0,001$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Normatif bağıllık düzeyinde ise anlamlı farklılık bulunmamıştır. '41-50 bin' ile '51-60 bin' düzeyinde duygusal bağıllık alt boyutunda, '41-50 bin' ile '61-70 bin' gelir gruplarına göre mesleki bağıllık ($p<0,001$), duygusal bağıllık ($p<0,001$) ve normatif bağıllık ($p=0,042$) düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmaktadır. '41-50 bin' ve '71 bin ve daha çok' grupları arasında mesleki bağıllık ($p=0,013$) ve duygusal bağıllık ($p<0,001$) düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Meslekteki deneyim yılı açısından bakıldığında katılımcıların mesleki bağıllık düzeylerinde anlamlı farklılık gözlenmiştir ($p=0,030$). Katılımcıların eğitim düzeyine

göre mesleki bağlılık ve alt boyutlarında test istatistik değerleri ($p>0,05$) bulunarak eğitim düzeylerine göre mesleki bağlılık ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların çocuk sahibi olup olmamaları bakımından mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin hiçbirinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Çocuk sayısına göre ise katılımcıların mesleki bağlılık ($p=0,111$), duygusal bağlılık ($p=0,468$) ve normatif bağlılık ($p=0,158$) alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmezken yalnızca devamlılık bağlılığı boyutunda ($p=0,031$) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ailede avukatlık yapan başka bireyin varlığına göre ise anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Kendi adına çalışan avukatların mesleki bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarında demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık var mıdır?

Kendi adına çalışanların hiçbir bağlılık düzeyinde cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Kendi adına çalışanların yaş değişkenine göre yalnızca mesleki bağlılık düzeyleri ($p=0,012$) ve duygusal bağlılık düzeylerinde ($p=0,033$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kendi adına çalışanlarda medeni durum değişkenine göre bakıldığında yalnızca devamlılık alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,010$). Kendi adına çalışan avukatların mesleki bağlılık düzeylerinde ($p<0,001$), duygusal bağlılık ($p<0,001$), devamlılık bağlılığı ($p<0,001$) ve normatif bağlılık ($p=0,031$) alt boyutlarının tamamında gelir değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kendi adına çalışan avukatların deneyim yılı değişkenine göre mesleki bağlılık ($p=0,018$) ve devamlılık bağlılığı ($p=0,006$) düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kendi adına çalışan avukatların mesleki bağlılık ve alt boyutlarında eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Kendi adına çalışanların mesleki bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarında çocuk varlığına ve sayısına göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Kendi adına çalışanların ailelerinde başka avukat bireyin varlığına göre mesleki bağlılık ($p=0,037$), duygusal bağlılık ($p=0,031$) ve devamlılık bağlılığı ($p=0,029$) düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Ücretli çalışan avukatların mesleki bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarında demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık var mıdır?

Ücretli çalışan avukatların mesleki bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Ücretli çalışan avukatların mesleki bağlılık ve alt boyutlarının hiçbirinde medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Ücretli çalışanların mesleki bağlılık ve alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Ücretli çalışanların mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin hiçbirinde gelir değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Ücretli çalışan avukatların mesleki bağlılık düzeylerinin hiçbirinde deneyim yılına göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ücretli çalışanların yalnızca devamlılık bağlılığı alt boyutunda ($p=0,026$) eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ücretli çalışanların mesleki bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarında hem çocuk varlığına ($p>0,05$) hem de çocuk sayılarına göre ($p>0,05$) anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ücretli çalışanların yalnızca devamlılık bağlılık alt boyutunda ailede avukat bireyin varlığına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p=0,025$).

Avukatların mesleki bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarında istihdam biçimlerine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Katılımcıların mesleki bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarının istihdam biçimlerine göre normal dağılım göstermesi sonucunda yapılan Bağımsız Örneklem T Testinin sonuçları mesleki bağlılık düzeylerinde istihdam biçimlerine göre anlamlı farklılık bulunduğunu göstermektedir ($p=0,002$). Alt boyutlardan ise devamlılık bağlılığı boyutunda ($p=0,048$) ve normatif bağlılık boyutunda ($p=0,001$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Duygusal bağlılık boyutunda ise anlamlı farklılık yoktur.

Korelasyon Analizi Bulguları: Bu bölümde araştırmanın genel amacına uygun olarak oluşturulan hipotezler Korelasyon Analizi uygulanarak test edilmiş, öngörülen ilişkilerin varlığı ve istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıkları ortaya konulmuştur.

H1: Mesleki bağlılık ile istihdam biçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Mesleki bağlılık düzeyinin sınıflayıcı ölçme düzeyinde olan bir değişken olan istihdam biçimi ile arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için kullanılması gereken Nokta Çift Serili Korelasyon Analizi öncesinde birtakım varsayımların sağlanması

sağlanmadığını kontrol etmek gerekmektedir. İlk varsayım olan uç değerlerin kontrolü yapılarak 87., 144. ve 213. katılımcıların uç değerlerde yer aldıkları görülmüş ve bu katılımcılar analize dahil edilmemiştir. İkinci varsayım olan varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiş ($p=0,001$), sürekli değişkenin kategorik değişken gruplarında homojen dağılmadığı görülmüştür. Bu varsayımın sağlanmadığı göz önünde bulundurularak sonucun dikkate alınması gerektiği söylenebilir. Son varsayım olarak normal dağılıma sahip olma şartının da sağlandığı kontrol edildikten sonra (Bkz. Tablo 4.11) korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 4.20 de yer alan sonuçlara göre korelasyon katsayısı ve anlamlılık değerinin (r_{pb}) 0,249 ve $p=0,001$ olduğu görülmektedir. Dolayısıyla mesleki bağlılık ve istihdam biçimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Determinasyon katsayısına göre ($r^2= 0,06$) istihdam biçimi ve mesleki bağlılık değişkenlerinin birbiri üzerinde açıkladıkları varyans yüzde 6'dır. Bu analizle her ne kadar değişkenler arasındaki nedensellik ortaya konulmasa da öngörülen şekliyle belirtmek gerekirse mesleki bağlılığın artış veya azalışındaki yüzde 6lık bir kısmını çalışanların istihdam biçimlerinin açıkladığı düşünülebilir.

Tablo 4.20

Mesleki Bağlılık ve İstihdam Biçimi Arasındaki Korelasyon Değerleri

		İstihdam biçimi	Mesleki bağlılık
İstihdam biçimi	Pearson r	1	,249**
	P		,001
	N	239	239
Mesleki bağlılık	Pearson r	,249**	1
	P	,001	
	N	239	239

** Korelasyon, $p<0,01$ seviyesinde anlamlı

H2: Duygusal bağlılık ile istihdam biçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Nokta Çift Serili Korelasyon Analizi öncesinde sağlanması gereken varsayımlar kontrol edilmiştir. İlk varsayım olan uç değerlerin kontrolü sırasında herhangi bir uç değer bulunmamıştır. İkinci varsayım olan varyansların homojen dağılıp dağılmadığının incelenmesiyle 0,05 bulunduğu için varyansların homojen dağıldığı anlaşılmaktadır. Normal dağılım varsayımının sağlandığı ise Tablo 4.11' de görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda (r_{pb}) 0,113 ve (p) 0,079 değerlerine ulaşılmıştır. Bu değerlerden ($p<0,05$) anlamlılık koşulunun sağlanmadığı, dolayısıyla duygusal

bağıllık ile istihdam biçimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4.21).

Tablo 4.21

Duygusal Bağlılık ve İstihdam Biçimi Arasındaki Korelasyon Değerleri

		İstihdam biçimi	Duygusal bağlılık
İstihdam biçimi	Pearson r	1	0,113
	P		,079
	N	242	242
Duygusal bağlılık	Pearson r	0,113	1
	P	,079	
	N	242	242

$p < 0,05$ değer bulunmadığından anlamlı değil

H3: Devamlılık bağlılığı ile istihdam biçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Nokta Çift Serili Korelasyon Analizi öncesinde birtakım varsayımların sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek amacıyla yapılan uç değerlerin kontrolünde devamlılık bağlılığının istihdam biçimi gruplarında uç değerlere sahip olmadığı görülmüş, bu varsayımın sağlandığı anlaşılmıştır. İkinci varsayım olan varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiş $p > 0,05$ bulunarak bu varsayımın da ihlal edilmediği görülmüştür. Son olarak ise normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığına bakılarak (Bkz. Tablo 4.11) tüm varsayımların karşılandığı anlaşılmıştır. Tablo 4.22’ de gösterilen Nokta Çift Serili Korelasyon Analizinin sonuçlarına göre (r_{pb}) 0,127 ve $p = 0,048$ değerlerinin bulunmasıyla devamlılık bağlılığı ile istihdam biçimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Determinasyon katsayısının (r^2) 0,016 olması ile istihdam biçiminin devamlılık bağlılığındaki değişimleri yüzde 1,6 oranında açıklaması mümkün olabilir.

Tablo 4.22

Devamlılık Bağlılığı ve İstihdam Biçimi Arasındaki Korelasyon Değerleri

		İstihdam biçimi	Devamlılık bağlılığı
İstihdam biçimi	Pearson r	1	,127*
	P		,048
	N	242	242
Devamlılık bağlılığı	Pearson r	,127*	1
	P	,048	
	N	242	242

* Korelasyon, $p < 0,05$ seviyesinde anlamlı

H4: Normatif bağıllık ile istihdam biçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Normatif bağıllık ile istihdam biçimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılacak Nokta Çift Serili Korelasyon analizi öncesinde sağlanması gereken varsayımlar kontrol edilmiştir. İlk olarak yapılan uç değerlerin kontrolünde normatif bağıllılığın istihdam biçimi gruplarından ücretli çalışan grubunda yer alan 46.,144., 195. ve 213. katılımcılar analizden dışlanması gerektiğine karar verilmiş ve bu varsayım sağlanmıştır. İkinci varsayım olan varyansların homejen dağılıp dağılmadığının incelenmesiyle $p>0,05$ olduğu görülmüş, bu anlamlı olmayan sonuç ile normatif bağıllık değişkeninin istihdam gruplarında eşit olarak dağıldığı anlaşılmıştır. Son varsayım olan normal dağılımın sağlandığı Tablo 4.11' de görülmektedir. Tüm varsayımlar kontrol edildikten sonra yapılan Nokta Çift Serili Korelasyon Analizi sonucuna göre, normatif bağıllık ile istihdam biçimi arasında zayıf düzeyde ($r_{pb} = 0,295$), pozitif ve anlamlı ($p<0,001$) bir ilişki bulunmaktadır (Bkz. Tablo 4.23). ($r^2=0,087$) olarak bulunan determinasyon katsayısı ise değişkenlerden birindeki değişimi diğerinin açıklama oranının yüzde 8,7 olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.23

Normatif Bağıllık ve İstihdam Biçimi Arasındaki Korelasyon Değerleri

		İstihdam biçimi	Normatif bağıllık
İstihdam biçimi	Pearson r	1	,295**
	P		,001
	N	238	238
Normatif bağıllık	Pearson r	,295**	1
	P	,001	
	N	238	238

** Korelasyon, $p<0,01$ seviyesinde anlamlı

5 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç

Bu araştırmanın amacı çalışanların mesleki bağlılık düzeylerinin, tercih ettikleri istihdam biçimi ile ilişkili olup olmadığını ortaya koymaktır. Gerek ulusal gerekse uluslararası literatürde mesleki bağlılık konusunun örgütsel bağlılığın, kendi adına çalışmanın ise ücretli çalışmanın gölgesinde kaldığı görülmektedir. Diğer taraftan her iki istihdam biçiminin bağlılık odaklarıyla ilişkisini araştıran çalışmanın yetersizliği bu çalışmanın yapılmasını gerektiren bir boşluk olarak karşımıza çıkmıştır. Pek çok meslek grubu arasından avukatlık mesleğinin ele alınması ise mesleki bağlılık konulu araştırmalarda bu mesleğin ihmal edilmiş olmasıyla beraber, avukatlık mesleğinin karşılaştırmaya konu edilen her iki istihdam biçiminde de uygulanabilen sınırlı mesleklerden olmasındandır. Bu tez çalışmasının Giriş bölümünde daha detaylı bir biçimde aktarılan probleme, çalışmanın sonuçları ile katkı sağlanması beklenmektedir.

Bu çalışma sayısal verilerin toplanıp işlenmesiyle gerçekleşen nicel araştırma yönteminde, ilişkisel tarama niteliğinde tasarlanmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak istihdam biçimlerine ilişkin birtakım soruların bulunduğu ve çeşitli demografik bilgilerin talep edildiği iki bölümden oluşan Kişisel Bilgi Formu ile Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen Tak ve Çiftçiöğlü (2009) tarafından Türkçede geçerliliği ortaya konulan Mesleki Bağlılık Ölçeğinden oluşan anket formu Google forms aracılığıyla hazırlanmıştır. Araştırma evreni Kahramanmaraş Barosuna kayıtlı ve mesleki faaliyetlerini aktif olarak yerine getiren avukatlardan oluşmaktadır. Hazırlanan anket formu Barodan edinilen güncel listede yer alan 1440 avukata online olarak gönderilmiştir. Bu e-posta adreslerinden sisteme hatalı kaydedilen, adres değişikliği yapıldığı için kullanım dışı kalan ve alıcı e-posta kutusu dolu olanlardan oluşan, ulaşılamayan 387 avukata ait olanlar liste dışı bırakılmıştır. İletilen 1053 anket formuna dönüş yapan 242 katılımcı ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

Toplanan verilerin girişi ve kontrolü sağlanarak, betimsel istatistikler yapılmış, ortalamalar, çarpıklık ve basıklık değerleri bulunmuş, Cronbach Alpha değerlerine bakılarak ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir. Normal dağılım gösteren ve iki kategorili değişken grupları için İlişkisiz Örneklem t Testi , normal dağılım göstermeyen ve ikiden fazla kategorisi bulunan değişken grupları için ise Kruskal Wallis H testi olmak

üzere hem parametrik hem de parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla Nokta Çift Serili Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Bu analizler için SPSS 30 paket programından yararlanılmıştır.

Demografik değişkenler ve mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan İlişkisiz Örneklem t testi ve Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre cinsiyet, eğitim, çocuk varlığı ve ailede aynı mesleği yapan bireyin varlığı mesleki bağlılıkla ilişkili bulunmamıştır. Yaş hem mesleki bağlılık hem duygusal bağlılıkla, medeni durum devamlılık bağlılığıyla ilişkili bulunmuştur. Gelir değişkenine göre ise mesleki bağlılık, duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çocuk sayısına göre yalnızca devamlılık bağlılığı alt boyutunda farklılık bulunmuştur.

Kendi adına çalışanların mesleki bağlılık düzeyleri demografik değişkenlere göre incelendiğinde bu istihdam grubunda cinsiyet, eğitim, çocuk varlığı ve sayısı değişkenlerinin hiçbirinde mesleki bağlılık ve alt boyutlarında farklılık bulunmadığı; medeni durum değişkenine göre yalnızca devamlılık bağlılığında, yaş değişkenine göre mesleki bağlılık ve duygusal bağlılıkta, deneyim yılına göre ise mesleki bağlılık ve devam bağlılığında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gelir değişkeninde ise kendi adına çalışanların mesleki bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarının tamamında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra ailede avukat bireyin varlığında mesleki bağlılık, duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Ücretli çalışanlardan oluşan grubun mesleki bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesiyle, cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir, deneyim yılı ile çocuk varlığı ve sayısına göre bir farklılık göstermediği, eğitim ve ailede avukat bireyin varlığı değişkenlerine göre ise devamlılık bağlılığı düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Analizlerden elde edilen sonuçlara göre öngörüldüğü şekilde mesleki bağlılık ile istihdam biçimi arasında pozitif ve anlamlı ancak zayıf bir korelasyon bulunmuştur. İstihdam biçimi ve mesleki bağlılığın alt boyutları arasındaki korelasyonlara bakıldığında ise duygusal bağlılık ile istihdam biçimi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığının istihdam biçimi ile pozitif ve anlamlı zayıf düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H1, H3 ve H4 kabul, H2 reddedilmiştir.

5.2 Tartışma

Mesleğin faaliyet alanının ne olduğu, uygulayıcının nasıl istihdam edildiği fark etmeksizin meslekler bireyin yaşamlarını idame ettirebilmeleri, ihtiyaç karşılama ve kendini gerçekleştirebilmeleri yolunda önemli bir araçtır. Özellikle bireylerin ve kurumların konjonktürel anlamda yaşadığı hızlı değişimler, artan eğitim düzeyi ve mesleki uzmanlaşma ile bireylerin yaşamında daha önemli bir yer tutan mesleklerin icra edilmesini sürdürülebilir kılacak en önemli unsurlardan biri bağlılıktır. Mesleğine bağlı olan birey, karşılaştığı engellere daha az duyarlı olarak mesleğinin zorluklarından nispeten daha az etkilenecek psikolojik bir dayanıklılık kalkını oluşturabilecektir. Mesleğinin değer ve normlarını özümseyen birey, mesleğini, gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirirken gösterdiği gayrete değer göreceğinden algıladığı beden ve zihin yorgunluğunu tolere edebilecektir. Mesleki bağlılığın görmesi gereken değer, yalnızca bir örgüt içinde istihdam edilenlerle sınırlı kalmaksızın çalışan guruplarına daha geniş bir pencereden bakabilmeyi, hatta çalışma biçimlerine göre karşılaştırmalar yapabilmeyi gerekli kılmıştır.

Bu tez çalışmasının çıkış noktasında, geliştirilmesi durumunda bu denli olumlu sonuçlarla karşılaşılması beklenen mesleki bağlılığın, bireylerin mesleklerini hangi yolla uygulayacakları ile ilgili seçimlerine göre farklı düzeylerde gelişebileceği, dolayısıyla kendi adına çalışma veya ücretli çalışma olmak üzere çalışanların farklı istihdam biçimi tercihleriyle ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Bu düşünceden hareketle kendi adına çalışma ve ücretli çalışmanın çalışanların mesleki bağlılık düzeyleri ile ilişkisini ortaya koymanın amaçlandığı tez çalışmasının bu bölümünde, araştırmada elde edilen bulgular tartışılacak, literatürden destekler ile yorumlanmaya çalışılacaktır.

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda birtakım alt sorulara cevap aranmıştır. Bunların başında avukatların mesleki bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının araştırılması gelmektedir. Bu değişkenlerin başında ise cinsiyet yer almaktadır. Katılımcılar genel olarak ele alındığında cinsiyet değişkenine göre avukatların mesleki bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu, geçmiş çalışmalarda orkestra üyelerinin (Parasuraman ve Nachman, 1987); günümüze yaklaşıldığında ise akademisyenlerin (Özmen vd., 2005), sağlık çalışanlarının (Uysal vd., 2019), öğretmenlerin (Akçay ve Çalık, 2019), muhasebecilerin (Büyükyılmaz vd., 2019) ve avukatların (Yıldırım, 2019) katılımıyla yapılan araştırmaların sonuçlarıyla tutarlılık

göstermektedir. Buna göre çalışanların mesleklerine bağlılık göstermeleri onların kadın veya erkek oluşlarından bağımsız gerçekleşmektedir. Genel olarak literatürle tutarlı olan bu sonuç, Irving vd. (1997) tarafından tek bir kurumda çeşitli meslek gruplarında çalışan katılımcıların dahil edildiği, erkeklerin kadınlardan daha fazla meslekte kalmaya ihtiyaç duyarak devamlılık bağlılıklarının yüksek bulunduğu çalışma ile çelişkilidir. Yazarlar tarafından bu ilişki, çalışmada farklı meslek gruplarının birarada ele alınmasının bu sonuca etki etmiş olabileceği ve meslekler arasındaki bağlılık farklılıklarının meslekler içindeki bağlılık farklılıklarını gölgeleyebileceği şeklinde açıklanmıştır. Şöyle ki söz konusu çalışmada kadınlar daha düşük seviyelerdeki pozisyonlarda yer almakta iken erkeklerin egemen olduğu meslek grupları özel beceri setleri gerektiren yüksek statülü işleri kapsamaktadır. Kadın ve erkeğin toplumsal rollerinin meslek yönelimlerine olan etkisinden ortaya çıkan bu fark kaçınılmaz olmuştur. Bu çalışmada ele alınan avukatlık mesleği ise her ne kadar toplumun her kesiminde kendini gösterebilen toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden payını alan meslek gruplarından olsa da (Balcı, 2019) toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurulmasında, sürdürülmesinde veya sonlandırılmasında en önemli yapının hukuk, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadelede en önde yer alanların ise hukukçular olduğu (Kılavuz, 2022) gözetilebilir. Türkiye Barolar Birliğinin verilerine göre (Aralık, 2024) 96.108 kadın 103.034 erkek olmak üzere 199.142 avukat faaliyet göstermektedir. Orana vurulduğunda yaklaşık yüzde 49'unu kadınların oluşturması avukatlık mesleğinin doğuşundan itibaren ataerkil meslek zihniyetinden sıyrılma çabalarının tamamen boşa çıkmadığı, kadınların da güçlü temsilinin sağlandığını gözler önüne sermektedir. Avukatlık mesleğini icra edenlerin dahil oldukları sınıf ve edindikleri eğitim ile kanunlara ve haklarına yönelik bilgi sahibi olarak çeşitli avantajlar elde etmeleri (Ersoy ve Konakçı, 2016) avukatlık mesleğini seçen ve icra eden bireylerin iddiacı, saldırgan, hakkını arayan olmak üzere çeşitli kişilik özellikleri ile özdeşleşmesi (Eyüboğlu, 1993), çalışma hayatında toplumsal açıdan yüklenen roller gereği dezavantajlı cinsiyet grubunu oluşturan kadınlarca diğer pek çok mesleklere oranla cinsiyet eşitsizliğiyle başa çıkma konusunda daha dik bir duruş sergilenebileceği çıkarımını yaptırmaktadır. Bunun da mesleklerine yönelik tutum ve davranışlarında cinsiyete dayalı farklılaşmanın önüne geçebileceği düşünülebilir.

Diğer bir demografik değişken olan yaşa göre, mesleki bağlılık ve duygusal bağlılıkta farklılık görülmektedir. Yaş değişkenine göre duygusal bağlılıkta tespit edilen farklılık

literatürde Sağsan ve Fırtına (2015) ve Akçay ve Çalık (2019) tarafından ulaşılan sonuçlar ile; mesleki bağlılıktaki farklılık ise Major vd. (2012) tarafından ulaşılan sonuçlar ile desteklenmektedir. Diğer yandan yaşın mesleki bağlılık ile ilişkisiz olduğunu öne süren çalışmalar da bulunmaktadır (Parasuraman ve Nachman, 1987; Irving vd., 1997; Goulet ve Singh, 2002). Bireyler bir mesleği seçtiklerinde, diğer seçenekleri bir nevi dışlamaktadır. Seçtiği meslekte ilerleyebilmek için de yeni beceriler edinerek uzmanlaşma çabasında olmaktadır. Meslekte geçirilen zaman, dolayısıyla da yaş arttıkça bu çabalar bireylerin mesleki kimlik ve statülerinin güçlenmesini sağlamaktadır (Colarelli ve Bishop, 1990: 160). Güçlenen mesleki kimliğin sağladığı toplumsal statü ve artan uzmanlaşmanın getirdiği finansal güç, bireylerin mesleğini sevmesi, kendini mesleğine adanması için itici güç olabilmektedir.

Medeni durum mesleki bağlılık literatüründe görece az ele alınmış bir değişkendir. Bu çalışmada medeni durum değişkenine göre, avukatların yalnızca devamlılık bağlılığı düzeylerinde farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç, mesleki bağlılığın medeni durum ile ilişkisiz olduğu sonucuna ulaşan Uysal vd. (2019) ve medeni durumun yalnızca duygusal bağlılıkla ilişkisi olduğu ortaya koyan Şimşek ve Aslan (2012) ile uyusmamaktadır. Bekar ve evli çalışanlar arasında ailevi ve toplumsal sorumluluklara dair farklılıkların bulunması (Akçay ve Çalık, 2019, s. 1424) bu tutarsız sonucu dolaylı bir şekilde olsa da açıklamaya destek olabilmektedir. Devamlılık bağlılığı bireylerin dışsal çıkarlar kaynaklı mesleğini devam etme isteklilikleridir (Meyer vd., 1993). Evli çalışanların da finansal sorumlulukları nedeniyle mesleklerine devam etme konusunda daha hassas olmaları beklenmektedir (Çetin, Cihangiroğlu ve Türk, 2010: 129) Evli bireylerin ailelerine karşı üstlendikleri sorumlulukların, mesleklerinden vazgeçmeleri durumunda üstlenecekleri maliyetle doğru orantılı olması muhtemeldir. Böylece, bu maliyetleri karşılamayı göze alamayarak devamlılık bağlılığı geliştirmiş olacaklardır.

Ele alınan bir diğer değişken gelirdir. Gelir değişkenine göre, hem genel olarak mesleki bağlılıkta hem de duygusal ve devamlılık bağlılığında farklılık gözlenmiştir. Duygusal ve devamlılık bağlılığında bulunan farklılık ise Uyar (2010) ve Fırat (2015) ile, mesleki bağlılıkta bulunan farklılık literatürde Lu vd., 2002 ile tutarlılık göstermektedir. Büyükyılmaz vd. (2019, s. 37) tarafından çalışanın geliri ne kadar yüksek ise mesleğe olan bağlılığının bir o kadar yüksek olduğuna dair yapılan yorum ile desteklenmektedir..

Eğitime göre hiçbir bağlılık düzeyinde farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç literatürde Morrow ve Wirt, 1989; Irving vd., 1997; Lu vd., 2002; Şimşek ve Aslan, 2012; Sağsan ve Firtına, 2015; Fırat, 2015; Derin vd., 2017; Sun Ceylan, 2019; Bylyılmaz vd., 2019 ile tutarlılık göstermektedir. Ancak bu, Uysal vd. (2019)' nin hem mesleki bağlılık hem devamlılık bağlılığı ile eğitimin ilişkili olduğunu ortaya koyduğu çalışmayla tutarsız bir sonuçtur. Eğitim seviyesi arttıkça çalışanların kendi adına istihdamdan ücretli çalışmaya yönelik eğilim göstermeleri (Verheul vd., 2006), lisansüstü eğitimini tamamlamanın çalışanlara maddi ve kariyer anlamında bir kazanım getirmediği takdirde lisansüstü eğitim seviyesindeki katılımcıların sayısının az kalabilmesini açıklamakta (Sun Ceylan, 2019), özellikle kendi adına çalışanlar için bu değerlendirmeyi yapmayı olanaklı kılmaktadır. Zira lisans eğitimini hukuk alanında tamamlamanın mesleki açıdan ilk kazanımı avukatlıktır (Kayhan, 2010). Bu çalışmanın katılımcı profilinden görüldüğü üzere hukuk bölümünden mezun olup, avukatlık mesleğini seçenlerin eğitimlerinin 'lisans' düzeyinde yođunlaŐmasından, avukatlık mesleğinde lisansüstü eğitimin öneminin görece az olduğunu düşündürebilir. Dolayısıyla farklı eğitim düzeylerine sahip katılımcıların mesleki bağlılıklarında bir farklılaşma görülmemesi de olağandır.

Çalışanların ocuk sahibi olmaları durumuna göre mesleki bağlılıklarında anlamlı bir farklılık bulunmazken ocuk sayısı ise tıpkı medeni durum değerkeninde olduğu gibi devamlılık bağlılığı düzeylerinde farklılık göstermiştir. Bu sonuç  çocuğu bulunan hemşirelerin hiç çocuğu olmayanlara göre devamlılık bağlılıklarının daha yüksek bulunduğunu tespit eden Şimşek ve Aslan (2012) ile tutarlılık göstermektedir. Çalışanların ocuk sayısı arttıkça karşılamakla yükümlü olunan ihtiyaçların da artması, özellikle de erkek çalışanların ocuk sahibi olduktan sonra, aile geçimini sağlamak için daha çok çalışmasını gerektiren toplumsal rolü, mesleklerini sürdürme konusundaki istikrarını arttırmaktadır (Ersoy ve Konakçı, 2016). Dolayısıyla ocuk sayısı arttıkça bireylerin artan maddi sorumlulukları mesleklerini bırakmaları durumunda karşı karşıya kalacakları zorluğun gücünün belirleyicisi olarak mesleğe devam etmeyi sorumluluk gereği sürdürmeyi ifade eden devamlılık bağlılığının güçlü bir Şekilde kendini göstermesi olağandır.

Ailede avukat bireyin varlığına göre tüm katılımcılar açısından mesleki bağlılık ve alt boyutları düzeylerinde bir farklılık görülmemiştir. Mesleki bağlılık literatüründe bu farklılığı araştıran bir çalışmayla karŐılaŐılmamıŐ olmakla birlikte. eş veya ebeveyn beşeri

sermayesinin daha çok kendi adına çalışma eğilimlerindeki yüksek etkisi üzerinde durularak (Dunn ve Holtz-Eakin, 2000), kendi adına çalışanlar arasında farklılık gözlenmesi beklenmektedir. Dolayısıyla bu ilişkinin gelecek çalışmalarda ele alınmaya devam etmesi farklı sonuçlar elde edilip edilemeyeceğinin araştırılması gerekli görülmektedir.

Mesleki deneyim yılına göre, katılımcıların mesleki bağlılık düzeylerinde farklılık tespit edilmiştir. Meyer vd. (1993) ile tutarlılık gösteren bu sonuç tıpkı yaş gibi, bireylerin mesleğiyle geçirdiği süreyle orantılı bir şekilde ondan edineceği gerek maddi gerekse manevi kazanımlardan, bireyin zamanla elde ettiği toplumsal statü, kariyer, başarı gibi çıkarlardan kaynaklı olabilir. Birey meslekte geçirdiği süreye bağlı olarak uzun uğraşlar sonucunda unvanda ilerleme elde ederek mesleki kimliğini güçlendirebilmekte (Özmen vd., 2005); bunun sonucunda gösterdiği emeğin karşılığını alabildiği mesleğini sürdürmeye istek yaratan güçlü bir güdülenme hissedebilmektedir.

Araştırmada ele alınan istihdam gruplarının bu farklılıklar açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi de farklı bir görüş elde edebilme açısından yarar sağlayabilecektir. Kendi adına çalışanların bağlılık düzeylerinde, araştırmaya katılım gösteren avukatların geneline paralel olarak farklılık bulunmamıştır. Medeni duruma göre kendi adına çalışanların devamlılık bağlılığı düzeyleri farklılaşmaktadır. Evli çalışanların finansal sorumlulukları nedeniyle mesleklerine devam etme konusunda daha hassas olmaları beklenmekte (Çetin vd., 2010: 129) ve evli çalışanların gerek maddi gerekse manevi sorumluluklarının bekar çalışanlara göre daha fazla olması dolayısıyla karşılaşacakları maliyetlerin daha zorlayıcı olduğu yorumunu tekrarlatmaktadır. Yaş değişkenine göre de mesleki bağlılık ve duygusal bağlılık açısından tüm katılımcılar açısından yapılan değerlendirmeye paralel olarak bir farklılaşma bulunurken, gelir değişkenine göre ise tüm bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Kendi adına çalışmanın, ücretli çalışmadan daha düşük bir gelir getirebilme ihtimali bulunmaktadır (Levesque vd., 2002). Gelirin değişken bir özellikte olması, kendi adına çalışan olmanın maliyetlerinin, her gelir düzeyinde tolere edilebilir kapasitede olmaması sonucunu doğurabilir. Eğitim düzeyi ve çocuk sayısına göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ailede başka avukat bireyin varlığına göre ise kendi adına çalışanların mesleki bağlılık, duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı düzeylerinde farklılık bulunmuştur. Kendi adına çalışanlar için bu sonuçla karşılaşmak beklenen bir durumdur. Kendi adına çalışanların ailesinde aynı

mesleği icra eden bireyin varlığı, özellikle kendi adına çalışıyor olmaları durumunda hem meslek hem istihdam biçimi seçimini etkileyebilecek, meslekte kalmaya duyulan istekliliği artıracaktır. (Parker, 2008). Birlikte çalışılan eşin varlığı hem aile kazançlarını artıracak hem de olası finansal zorluklar karşısında daha güçlü bir aile desteği avantajı sağlayacaktır (Simoes vd., 2015, s. 4) Dolayısıyla avukatlık mesleği için düşünüldüğünde kendi adına çalışan eş veya ebeveyn varlığının finansal bir güvence olabileceği, işlerin ortak bir ofisten yürütülebilmesini mümkün kılarak daha az maliyetle gerçekleştirilebileceği ve işle ilgili olası problemlerin ortak bir akılla çözüme ulaşmasını kolaylaştıracağı değerlendirilebilir. Bu gibi olumlu etkilerin kendi adına çalışanların mesleklerine yönelik olumlu duyguları artırarak, mesleklerini içselleştirerek ve severek yerine getirmelerine zemin hazırlayacağı söylenebilir. Sonuç olarak bu etkiyle kendi adına çalışma tercihi yapmış olan bireylerin, çalışma sonucunda mesleklerine olan bağlılıklarında farklılık gösterebileceği beklentisini desteklemiştir.

Mesleki bağlılık ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre ücretli çalışanlarda da farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik analizin sonucunda cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir, deneyim yılı, çocuk varlığı ve çocuk sayısına göre hiçbir mesleki bağlılık düzeyinde farklılık tespit edilmemiştir. Özellikle medeni durum, çocuk varlığı ve çocuk sayısı açısından, kendi adına çalışanlardan farklı bir sonuç elde etmenin altında yatan neden, kuvvetle muhtemel iki istihdam biçimini tercih etme nedenleri ile benzerlik göstermektedir. Yani burada her iki istihdam biçimini de tercih etmenin altında yatan çeşitli nedenler olduğu göz önünde bulundurulabilir. Bireylerin istihdam biçimine, spesifik olarak da kendi adına çalışan olma kararlarının altında yatan nedenlere bakıldığında (Özcan vd., 2003; Verheul vd., 2006; Parker, 2008; Simoes vd., 2015) bu sonuç daha anlaşılır olmaktadır. Bu çalışmaya katılanlardan ücretli çalışanların bu istihdam biçimini tercih etme nedenlerine yönelik cevapları incelendiğinde ‘iş ve istihdam istikrarı’ ile ‘düzenli gelir ve ek olanaklar’ nedenlerini kendi adına çalışanlardan daha yüksek oranda bildirdikleri görülmektedir (Bkz. Tablo 4.3). Ücretli çalışanların elde ettikleri düzenli gelir ve mesleklerini uzun yıllar sürdürebileceklerine olan inançları, bu istihdam biçiminin kendi adına çalışmanın karşısında daha ‘güvenli’ bir çalışma alanı olarak algılanmasıyla sonuçlanmaktadır (Şentürk, 2020). Bu da ücretli çalışanların bu değişkenlere göre duyarlılığının düşük olabileceği şeklinde yorumlanabilmektedir. Diğer değişkenler incelendiğinde ise hem eğitim değişkenine hem de ailede avukatlık yapan

başka bir bireyin varlığına göre ücretli çalışanların devamlılık bağlılıkları arasında ilişki tespit edilmiştir. Eğitimdeki farklılaşma için, özellikle bir kamu kurumunda çalışanların performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemine bağlı olarak döner sermayeden alabilecekleri paylar artmakta (Erbaş ve Kutlu, 2020) bu da eğitim düzeylerine göre farklılaşmayı açıklamaktadır. Uysal vd. (2019) bu sonucu destekleyen örneklerdendir.

Araştırmada cevap bulan bir başka önemli soru ise araştırmaya dahil edilen meslek grubunun, yani avukatların mesleki bağlılık düzeylerinin ne olduğudur. Araştırma sonucunda, araştırmaya dahil olan avukatların mesleki bağlılık, duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı düzeylerinin yüksek, normatif bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan avukatların bağlılık düzeylerinin en yüksek duygusal bağlılık boyutunda gözlenmiştir. Ardından ise devamlılık bağlılığı gelmektedir. Diğer mesleklerle kolayca taşınamayan yüksek bilgi ve beceri ile karakterize, belirli standartları karşılamakla mükellef mesleklerde, uğruna daha fazla emek ve zaman yatırımı yapmayı gerektirmesi ile devamlılık bağlılığının yüksek gözlenmesi olağandır (Irving vd., 1997). Sonuç olarak araştırmaya katılım gösteren avukatların mesleklerini içselleştirdikleri ve severek yerine getirdikleri, mesleklerini bırakmaları durumunda karşı karşıya kalacakları maliyetlere karşı yüksek bir duyarlılık geliştirdikleri, dolayısıyla mesleklerini sürdürme yönünde istekli oldukları anlaşılmaktadır.

Araştırmada ele alınan istihdam biçimlerinden olan kendi adına çalışan avukatların ise orta düzeyde bir mesleki bağlılık bildirirken duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Normatif bağlılıklarının ise mesleki bağlılık düzeylerine paralel şekilde orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan ücretli çalışan grubu temsil eden avukatların tüm bağlılık düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bu, ücretli çalışanların kendi adına çalışanlardan daha yüksek bağlılık gösterdiğini ortaya koyan şaşırtıcı bir sonucu yansıtmaktadır. Şaşırtıcıdır, çünkü çalışmanın çıkış noktasında kendi adına çalışanlarda daha yüksek mesleki bağlılık gözleneceği düşünülmüştür. Gerekçesi ise, bu iki istihdam biçiminin çalışanlar üzerinde yaratacağı motivasyonel sonuçlara bağlanmıştır. Daha açık bir ifadeyle, bu çalışmaya katılan avukatlardan kendi adına çalışanların da yüksek oranda bildirdikleri şekilde (Bkz. Tablo 4.3), kendi adına çalışanların sahip oldukları bağımsızlık/özerklik ve özel yaşamda esneklik avantajları, başarılı olabilmelerine ve kariyerlerinde ilerleyebilmelerine yönelik olumlu algıları, kendi yeteneklerini ve mesleki uzmanlıklarını ortaya koyabilme fırsatlarının varlığına

dair inançları kendi adına çalışmanın ücretli çalışmaktan daha yüksek bağlılıkla sonuçlanacağı düşüncesinin altını doldurmaktadır. Ancak kendi adına çalışma biçiminin olumlu motivasyonel çıktılara sahip olmasının yanısıra gelirinin şansa bağlı ve düzensiz bir profil çizmesi (Hamilton, 2000) ile uzun çalışma saatlerine maruz bırakması (Blancflower, 2004) gibi dezantajlara bağlı olarak bireyler için daha fazla stres faktörü içermesi (Jamal, 1997, s. 52; Blancflower, 2004, s. 26), hissedilen stresin mesleki bağlılığı azalttığı göz önünde bulundurulduğunda (Parasuraman ve Nachman, 1987, s. 295) elde edilen sonucun bu etkinin yansıması olabileceğini düşündürmektedir. Buna karşılık ücretli çalışmanın ücret elde edememe riski barındırmakla beraber kendi adına çalışanlardan daha düzenli bir gelir sağlaması, çalışma saatlerinin sınırlarının belirli olması gibi avantajları beraberinde getirmesi (Şentürk, 2020, s. 29) bu sonucu daha anlaşılır kılmaktadır. Ersoy ve Konakçı (2016)'nın proje büroları olarak da adlandırılan, müvekkillerinin çoğunlukla büyük şirketlerin oluşturduğu çok sayıda avukatın istihdam edildiği hukuk bürolarında çalışan kadın avukatlar ile gerçekleştirdiği çalışmada, birçoğunun yoğun çalışma temposuna gelişimlerine katkıda bulunduğunu ifade ederek kendilerine yatırım yaptıkları kabulüyle razı olduğu ve yaptıkları işi sevdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç avukatlığın güncel sorunlarından 'işçi avukatlık' olarak da adlandırılan ücretli çalışan kesimin maruz kaldığı zorlayıcı şartlara ve yaptırımlara rağmen bağlılık düzeylerinin yüksek bulunmasının anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Bununla beraber elde edilen sonuca etki etmesi muhtemel bazı bölgesel faktörler göz önünde bulundurulabilir. Araştırmanın gerçekleştirildiği Kahramanmaraş ilinin, 2023 yılında yaşanan deprem felaketinden etkilenmesi ile yaşanan maddi/manevi kayıpların bu sonucu etkilemiş olabileceği dikkatlerden kaçmamalıdır. Sonuç olarak bu tez çalışmasından elde edilen bulgulara göre ücretli çalışmanın, diğer tüm değişkenlerin kontrol edilmesi şartıyla kendi adına çalışmaya göre daha yüksek bağlılık yaratabilecek bir istihdam biçimi olduğu sonucu çıkmaktadır.

Bu tez çalışmasının amacıyla da paralel olarak, mesleki bağlılık ve alt boyutlarının istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan analiz sonucunda mesleki bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinde farklılık tespit edilmiş, duygusal bağlılık açısından ise bir farklılık bulunmamıştır. Mesleki bağlılık ve istihdam biçimi arasında zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu, çalışmanın başında, sonuca ilişkin aktarılan öngörüğü desteklemektedir. Duygusal

bağlılık ile istihdam biçimi arasında ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç farklılık analizindeki istihdam biçimine göre duygusal bağlılık düzeyinde farklılık tespit edilmemesi bulgusunu da doğrulamaktadır. Ve ele alınan meslek grubunun avukatlık olması bu sonucu açıklamaktadır. Şöyle ki özellikle adalet, hakkaniyet, dürüstlük gibi değerleri ön planda tutan bireyler mesleklerine daha fazla duygusal bağlılık göstermektedir (Özer ve Uyar, 2010, s. 98). Avukatlık mesleğinin her iki istihdam biçiminde de ağırlıklı olarak bu özellikleri gözetilenlerce uygulanıyor olması duygusal bağlılıklarının farklılaşmayacağına bir işaret olabilir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda mesleki bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile istihdam biçimi arasında zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Duygusal bağlılığın ise istihdam biçimi ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır. Çetin vd. (2010)'nin, mesleki bağlılığın demografik özelliklerle ilişkilerinin incelenmesini amaçladıkları çalışma, 55 eczacıdan oluşan örnekleme, kendi eczanesi olan, yeni mezun, özel şirket veya bir kamu kurumunda çalışanlardan oluşan karma bir grubu ele alarak gerçekleşmesiyle kısmen de olsa bu çalışma ile benzer bir nitelik taşımaktadır. Bu tez çalışması ile benzerlik gösteren bulgusu katılımcıların eczane sahibi olma durumuna göre duygusal bağlılıklarında bir farklılık bulunmaması olmuştur. Kendi eczanesi olan, eczacı olup başka alanlara yönelmiş veya yeni mezun olduğu için çalışmayan eczacıların normatif bağlılıkları ise başkasının yanında çalışanlardan daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu tezin bulgularıyla tutarsızlık gösteren bu sonucun, öncelikle bahsi geçen çalışmaya, araştırmanın gerçekleştirildiği tarihte çalışmıyor veya başka alanlarda çalışmaya yönelmiş olanların dahil edilmiş olmasından kaynaklanması muhtemeldir. Ayrıca mesleki bağlılık ile ilişkisi ele alınan değişkenlere ilişkin, farklı mesleklerde farklı sonuçlar elde edilebilmesi (Özoğul ve Ege, 2018), bu sonucun eczacılık ve avukatlık mesleğinin farklı normlar içermesinden kaynaklanabildiğini düşündürmektedir.

5.3. Öneriler

Bu araştırma profesyonelleşmenin kalesi sayılabilecek mesleklerin başında gelen avukatlık mesleği özelinde gerçekleştirilmiş olup, her ne kadar bir hukuk tezi niteliği taşımasa da elde edilen sonucun, mesleğin sorunlarına yönelik bazı değerlendirmeler ile birlikte ele alınması gerekli görülmüştür. Mesleklerin toplumsal itibar ve güç hiyerarşisindeki konumunun belirleyicisi olan toplumsal kabul, toplumsal bir fayda

üreten, kamu çıkarı esası üzerinden toplumsal çıkarı kendi çıkarlarından önde gören mesleklerce kazanılmaktadır (Güneş ve Güneş, 2017, s. 68). Avukatlık mesleği de sosyal statü, sahip olunan çeşitli olanaklar vb. açılardan toplum nezdinde konumu yadsınamayacak bir yerdedir (Serçemeli, 2018). Ancak zaman içinde teknoloji kullanımının artması, çalışma hayatının ve işlerin rutin hale gelmesi, şirketleşme ve dolayısıyla bürokratikleşme eğilimlerinin artması gibi nedenlerle mesleklerin bilimsellik, otorite, özerklik gibi profesyonellik kalıbını oluşturan niteliklerinin zedelendiği görülmekte (Koytak, 2020, s. 11); profesyonel mesleklerde kapitalizmin getirdiği yeni düzenle pek çok farklı meslek sorunu ortaya çıkmakta; mesleklere toplumsal açıdan yüklenen değerler değişime uğramaktadır. Avukatlık mesleğinin de bundan nasibini alarak zamanla tabakalaşmanın, statü ve gelir farklılaşmasının nüfuz ettiği bir meslek haline gelmesi (Özen, 2022, s. 255) mesleğin geçirdiği dönüşümün yansımalarıdır. Avukatlık mesleğinin, her şeyden önce bir meslek olarak kendi içinde barındırdığı tutarsızlıklar ve dönüşümü mesleğin gerek toplumsal açıdan gerekse meslek üyelerince algılanışını kuşkusuz etkilemektedir.

Avukatlığın meseleleri daha mesleğe başlamadan kendini göstermektedir. Avukatlık mesleğine giriş, hukuk diplomalarıyla girilebilen meslekler içinde en kolay olanıdır. Bu nedenle, ülkemizde hukuk fakültelerinin sayısının hızla artması en çok avukatlık mesleğini etkilemektedir (Kayhan, 2010, s. 280). Mezun sayısının fazlalığı, hâkim, savcı, kamu avukatlığı gibi kadrolar için açılan kontenjanın kısıtlı olması, sayıca fazla olan mezunlara avukatlık mesleğine başlamayı mecbur kılmaktadır. Çoğu durumda stajın gerekli bilgi ve donanımı elde etmeye yeterli gelmemesiyle tecrübe eksikliği yaşayan yeni avukatların, yüksek rekabetçi ortamda büro açıp yürütmenin zorlukları ve serbest avukatların sosyal güvencesinin yetersiz olması gibi nedenlerle ücretli avukatlık yapmayı tercih ettiği görülmektedir (Ertürk, 2010, s. 83). Buradan her iki istihdam biçiminden birinin diğerinden daha iyi, daha üstün olduğu anlamı çıkarılmamalıdır. Elbette ki her çalışma biçimi kendi içinde pek çok zorluğu barındırmaktadır. Hangisine katlanılacağı da bireyin tercihiyle bağlıdır.

Avukatlık Kanununda ilk maddede avukatlığın, kamu hizmeti ve serbest bir meslek olduğu ve yargının kurucu unsurlarından olan bağımsız savunmayı temsil ettiği ifade edilmektedir. Ancak meslek üyeleri ve otoritelerince bağlı/bağımlı olarak da adlandırılan ücretli olarak çalışma ile kamu avukatlığının mesleğin serbestlik ve bağımsızlık

özellikleriyle örtüşmediği vurgulanmaktadır (Ertürk, 2010). Kendi adına çalışanlar ile bir kuruma bağlı olarak ücretli çalışan avukatların farklı yerlerde konumlandığını ortaya koyan bu çelişki, tabakalaşmanın somut göstergesidir. Bu tabakalaşmanın dezavantajlı olan grubunu, avukatlığın bağımsızlık ve serbestlik özelliklerinden yoksun olan ve çalışan kimliği mesleki kimliğinin önüne geçen ücretli avukatlar oluşturmaktadır (Gürseler, 2007, s. 229). Ücretli olarak bir işveren tarafından çalıştırılan avukatlar mesleklerini çoğu zaman yalnızca bilgisayar başında dilekçe yazmakla geçirmekte, müvekkillerle yüzyüze gelememekte, işlerinin başarısından kazanç ve itibar sağlamaları mümkün olamamaktadır. Bununla beraber pek çoğunun, özellikle en alt kademede yer alan stajyer avukatların diğer meslek mensuplarına ve yaptıkları işin önemine göre oldukça düşük ücretlerle çalıştırıldıkları, yol ve yemek ödeneklerinin yeterli tutarlarda olmadığı bildirilmektedir. Çalışan kurumdaki meslektaş yetersizliği iş yoğunluğu yaratmakta, hatta zaman zaman kendi sorumluluklarında olmayan işlerin de üzerlerine yüklenmesi ile karşılaşmaktadır. Ücretli çalışanlar bireysel işleri için izin almakta güçlük yaşamakta, haftasonlarının çalışma günlerine dahil edilmesi de yaygınlaşmaya başlamaktadır (Yetkin, 2018, s. 214).

Serbest çalışan avukatların da elbette yaşadığı pek çok sorun bulunmaktadır. Bunların başında müvekkil ve iş bekleme sorunu, kazancın düzensizliği, iş yeri giderleri, personel bulma güçlüğü, müvekkilden ücret ve gider talep etme gibi hususlar gelmektedir (Yılmaz, 2008, s. 740). Bununla beraber kendi adına çalışan avukatların yaşadığı bir başka önemli sorun elde ettikleri vekalet ücretlerinin vergilendirilmesinde yaşanmaktadır. Bir davanın ne kadar süreceği önceden kesin olarak bilinemezken, avukatın hizmet sözleşmesi akabinde hizmetin kısmen de olsa karşılanmasıyla vergi yükümlülüğü doğmaktadır (Koçyiğit ve Akbey, 2021). Bu da kanunlarca serbest meslek mükellefi olarak kabul edilen kendi adına çalışan avukatlar için zorlayıcı olmaktadır.

Bahsi geçen bu sorunlar elbette ki avukatların karşı karşıya kaldığı zorluklardan yalnızca bir kısmıdır. Ve avukatlık mesleğinin içerdiği çeşitli zorlukların, meslek üyeleri üzerinde iş tatminsizliği, psikolojik yıpranmışlık, yorgunluk, stres vb. sorunları da beraberinde getirdiği bilinmektedir (Serçemeli, 2018, s. 396). Kısaca değinilen bu sorunlar ve geri kalanların çözümü için atılacak adımlar bir yandan mesleğin toplum nezdinde geçmişte sahip olduğu güç ve itibarı yeniden elde etmesine kapı aralayacak diğer yandan avukatların yaşayacağı bu olumsuz duygusal çıktıları azaltarak avukatların mesleklerini

daha fazla severek ve isteyerek yerine getirmeleri yolunda en büyük desteklerden olacaktır.

Politika geliştiriciler için öneriler: Avukatlık mesleğine kimliğini yeniden kazandırmak için devletlere, siyasi partilere, yetkili kurum ve kuruluşlara pek çok görev düşmektedir. Öncelikle ülkede avukatların topyekün mesleği bırakma kararı almadıkları ve dolayısıyla çok sayıda avukat ihtiyacı doğmadığı müddetçe, yeterli donanımına sahip öğretim elemanı ve gerekli fiziki olanaklar karşılanmaksızın yalnızca politik yatırım amacıyla yeni hukuk fakültelerinin açılmasının önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu çalışmaya katılım gösteren avukatların mesleki bağlılıkları her ne kadar yüksek düzeylerde olsa da istihdam biçimlerine göre farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuca istinaden görece daha az bağlılık göstermiş bulunan kendi adına çalışmayı tercih eden avukatların ofis açma ve çalışan bulundurma gibi gider kalemlerine özellikle mesleğin ilk yıllarında olan yeni mezun avukatlar için destekleyici bir bütçe oluşturulabilir. Bununla beraber avukatlığın, bağımsızlığın temel teşkil ettiği bir kamu hizmeti olduğunun her durumda gözetilmesi, özellikle avukatlığın işçiliğe dönüşerek bağımsızlık özüne işverenler tarafından ket vurulmasına koruyucu yasalarla engel olunabilir. Bu gibi önerilerin dikkate alınıp çeşitli adımlar atılması, mesleğin geçmişte sahip olduğu niteliği ile bugün arasındaki mesafeyi kısaltarak avukatların mesleklerini zorunlu bir seçenek olarak görmek yerine isteyerek ve severek icra etmelerini sağlayacaktır.

Çalışanlar için öneriler: Mesleki bağlılığın çalışanların motivasyonlarını artırdığına ilişkin sonuçları literatüre kazandıran Doğan vd. (2017), işlerinden daha fazla tatmin olduklarını tespit eden Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), tükenmişlik düzeylerinde azalış sağladığı sonucuna ulaşan Tümkaya ve Uştı (2016) ile Akçay ve Çalık (2019) mesleki bağlılığın çalışanlar üzerindeki dikkate değer olumlu sonuçlar doğurduğunun kanıtlarıdır. Bu sonuçlar mesleki bağlılığın yalnızca işverenler değil çalışanların da üzerinde durmasını gerektiren bir unsur olduğunun altını çizmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre özellikle kendi adına çalışan avukatlar için birtakım öneriler getirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bunların başında sahip oldukları özerklik ve özel yaşamda esneklik avantajlarının işe ilişkin sorumlulukları açısından bir dezavantaja dönüşmesini engelleyerek iş ve yaşam dengesini sağlamaları gelmektedir. Bunun yanı sıra işleri ve meslekleri ile ilgili tüm sorumluluğu üstlenmelerinin getirdiği fazla çalışma yükünün, bir ortaklık veya çalışan alımı ile paylaşılabilir ve hafifletilebilir olacağı dikkate alınmalıdır.

Sosyal etkileşimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi mesleki bağlılık içinde geçerli olabileceği dikkate alınmalıdır. Kendi adına çalışan avukatların sosyal etkileşimden yoksun kalmasının, mesleki bağlılıkları üzerinde olumsuz etki yaratabileceği düşünülürse bir önceki öneride bahsi geçen ortak veya çalışan edinmenin yalnızlaşmayı bertaraf ederek mesleki bağlılığı olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir. Daha çok kendi adına çalışan avukatlar için getirilen bu önerilere ek olarak ücretli çalışan avukatların da mesleki bağlılıklarını artırmalarının, terfi ve kariyer olanaklarını takip ederek daha fazla işe katılım göstermeleri sonucunda daha başarılı birer çalışan olmaları ile mümkün olması beklenebilir.

Örgütler için öneriler: Vroom (1964)'un bireylerin sadece meslekleri değil örgütleri de seçtiklerine yönelik görüşü, bir noktada örgütlerin üzerine çalışanların bağlılığını destekleme vazifesini yüklemektedir. Çünkü yüksek mesleki bağlanma, çalışanların üretkenliğini artıracak, işlerin daha etkin ve verimli yürütülmesini sağlayacak, örgütün amaçlarına ulaşmada lokomotif görevi görececek bir unsurdur. Bu farkındalıkta olan örgütlerin, çalışanların mesleğe bağlılıklarına verdikleri önemin artması ile örgütlerin çalışanları elde tutmaya yönelik çabaları kolaylaşabilecektir. Diğer bir deyişle, çalışanların mesleklerini yaşamlarının merkezinde görmesini sağlayabilen bir örgüt ortamı yaratmak, iş gücü devrini azaltmak için yapılabilecek faaliyetlerde sınırlı da olsa bir tasarruf oluşturabilecektir. Bu gibi olası olumlu sonuçlar edinmek için kurumların ve iş verenlerin, tüm çalışanların farklı düzeylerde bağlanma gösterebileceklerini bilmeleri, gerek bireysel gerekse örgütsel sebeplerin çalışanlar üzerinde farklı motivasyonel etkileri olacağından bağlılığı destekleyecek unsurları göz ardı etmemeleri oldukça önemli ve elzemdir. Bu farkındalığa erişmiş örgütlerin, özellikle de insan kaynakları biriminin standartların dışına çıkarak çalışanların mesleklerine ilişkin yaklaşımlarında farklılıklar yaratabilmeleri, mesleki bağlılıklarını güçlendirebilmeleri mümkün olacaktır. Bunun için de öncelik, bürokrasinin katı kurallarının hâkim olduğu bir örgüt iklimi yerine iç girişimciliği destekleyen ödüllendirici bir sistem ve uygun çalışma koşulları yaratma ile bağlılığın desteklenmesine verilebilir. Ücretli çalışma her ne kadar kendi adına çalışmaya göre daha düzenli gelir getirici bir istihdam alanı olsa da çalışanın aldığı ücretten tatmin olması da bir o kadar önemlidir. Çalışanlara sunulan maaş ve yan hakların iyileştirilmesi ile adil bir ücretlendirme politikası çalışanların bağlılıkları üzerinde olumlu etkiler yaratabilir.

Araştırmacılar için öneriler: Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre araştırmacılar için getirilebilecek ilk öneri, aynı araştırmanın farklı meslek gruplarının katılımıyla veya mesleklerarası bir karşılaştırmayla tekrarlanmasıdır. Diğer yandan geçici ve esnek istihdam biçimlerinin de karşılaştırmaya dahil edilmesi ile çalışmanın kapsamı genişletilebilir. Buna ek olarak mesleki bağlılığın istihdam biçimlerine göre farklılaşmasının altında yatan nedenlerin, istihdam biçimi ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin belirleyicisi olabilecek yapısal veya bir takım motivasyonel unsurlar göz önünde bulundurularak nitel bir çalışma ile araştırılması amaçlanabilir. Kendi adına çalışanların, tek başına kendi adına çalışan olmaları veya çalışan istihdam etmelerinin mesleki bağlılıkları üzerinde etkisi olup olmadığının değerlendirilmesi de ilgi çekici bir araştırma içeriği olabilir.

KAYNAKÇA

- Abreu, M., Oner, O., Brouwer, A., Van Leeuwen, E. (2019). Well-being effects of self-employment: A spatial inquiry. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 589-607.
- Akbaş, S. (2021). Kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliği: Kapsam, finansman ve edimler açısından sorunlar ve bir model önerisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Akçay, C. ve Çalık, C. (2019). Eğitim Örgütlerinde Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Öğretmenlerin Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(37), 1415-1433.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Altunışık, R., Boz, H., Gegez, E., Koç, E., Sıgır, Ü., Yıldız, E., Yüksel, A., (2023). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Yeni Perspektifler*. Seçkin Yayıncılık.
- Alutto, J. A., Hrebiniak, L. G., Alonso, R. C. (1973). On Operationalizing the Concept of Commitment. *Social Forces*, 51(4), 448–454.
- Aranya, N. and Jacobson, D. (1975). An empirical study of theories of organizational and occupational commitment. *Journal of Social Psychology*, 97, 15-22.
- Aranya, N., Pollock, J., Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271–280.
- Aranya, N., Barak, A., Amernic, J. (1981). A test of Holland's theory in a population of accountants. *Journal of Vocational Behavior*, 19(1), 15-24.
- Arum, R., and Müller, W. (2004). The return of self-employment: A cross-national study of self-employment and social inequality. *Spring 2004 publication*.
- Aryee, S., and Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288–305.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüte ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.

- Aydın, A. (2010). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi.
- Balcı, E. (2019). Hukukun Öncü Kadınları: Türkiye’de Kadınların Hukuk Mesleğine Girişi Üzerine Bir İnceleme. *Fe Dergi*, 11(1), 34-47.
- Baluku, M. M., Balikoowa, R., Bantu, E., Otto, K. (2020). Applying self-determination theory to explaining differences in career commitment between self-employed and salaried employees: The role of basic psychological needs. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(5), 593-619.
- Baysal, A. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 7-15.
- Becker, H. S., and Carper, J. W. (1956). The development of identification with an occupation. *American journal of Sociology*, 61(4), 289-298.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Becker, T. E., Kernan, M. C., Clark, K. D., Klein, H. J. (2015). Dual Commitments to Organizations and Professions: Different Motivational Pathways to Productivity. *Journal of Management*, 44(3), 1202–1225.
- Benligiray, S. ve Sönmez, Y. D. D. H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(1), 28-40.
- Benz, M., and Frey, B. S. (2008). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75(298), 362-383.
- Berglund, V., Johansson Sevä, I., Strandh, M. (2015). Subjective well-being and job satisfaction among self-employed and regular employees: does personality matter differently? *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 28(1), 55–73.
- Bergmann, T. J., Lester, S. W., De Meuse, K. P., Grahn, J. L. (2000). Integrating the three domains of employee commitment: An exploratory study. *Journal of Applied Business Research*, 16(4).

- Blanchflower, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7(5), 471–505.
- Blanchflower, D. G. (2004). Self-employment: More may not be better. *National Bureau Of Economic Research*: 10286, Şubat.
- Blau, G. (1985a). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (1985b). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement, *Journal of Vocational Behavior*, 27, 19-26.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284–297.
- Blau, G. and Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of vocational behavior*, 52(2), 260-269.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(4), 469-488.
- Boeri T., Giupponi G., Krueger A. B., Machin S.(2020) Solo Self-smployment and alternative workarrangements: A cross-country perspective on the changing composition of jobs. *The Journal of Economic Perspectives*. 34(1), 170-195.
- Brierley, J. A. (1996). The measurement of organizational commitment and professional commitment. *The Journal of Social Psychology*, 136(2), 265-267.
- Brito Duarte, M. (2015). Organisational and professional commitments: The influence in nurses'. *Organisational citizenship behaviours*, 13 (1), 2-11.
- Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public administration review*, 339-347.
- Burchell, B. J., and Coutts, A. P. (2019). The experience of self-employment among young people: An exploratory analysis of 28 low-to middle-income countries. *American Behavioral Scientist*, 63(2), 147-165.

- Büyükıylmaz, O., Vargün, H., Uygurtürk, H. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Bağlılık ve İş Tatmini Seviyelerinin Demografik Faktörler Açısından Analizi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12(1), 53-71.
- Caliendo, M., Fossen, F., Kritikos, A. S. (2014). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42, 787-814.
- Caputo, R. K., and Dolinsky, A. (1998). Women's Choice to Pursue Self-Employment: The Role of Financial and Human Capital of Household Members. *Journal of Small Business Management*, 36(3), 8-17.
- Carson, K. D., and Bedeian, A. G. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Phillips, J. S., Roe, C. W. (1996). A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. *Journal of career development*, 22(4), 273-286.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C. W., Birkenmeier, B. J., Phillips, J. S. (1999). Four Commitment Profiles and Their Relationships to Empowerment, Service Recovery, and Work Attitudes. *Public Personnel Management*, 28(1), 1-13.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 105-120.
- Chang, J. Y. and Choi, J. N. (2007). The dynamic relation between organizational and professional commitment of highly educated research and development (R&D) professionals. *The Journal of social psychology*, 147(3), 299.
- Chen, C. C., Lee, M. S., Wu, P. J., Lin, X. H. (2010). Antecedent and outcome of employees' occupational commitment. In *2010 IEEE International Conference on Management of Innovation & Technology*, 574-578.

- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M. ve Çelen, Ö. (2015). Mesleki Bağlılık ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57: 367-372.
- Cohen, A. (1999). Relationships among five forms of commitment: An empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(3), 285-308.
- Cohen, A. (2000). The Relationship between Commitment Forms and Work Outcomes: A Comparison of Three Models. *Human Relations*, 53(3), 387–417.
- Cohen, A. (2003). Multiple commitments in the workplace: An integrative approach. *Lawrence Erlbaum*.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354.
- Colarelli, S.M. and Bishop, R.C. (1990). Career Commitment. *Group & Organization Management*, 15, 158 - 176.
- Croson, D. C. and Minniti, M. (2013). Slipping the surly bonds: The value of autonomy in self-employment. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 355-365.
- Cross, D. and Swart, J. (2020). Professional fluidity: Reconceptualising the professional status of self-employed neo-professionals. *Organization Studies*, 42(11), 1699-1720.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N., Türk, Y. Z. (2010). Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi. *Pamukkale Medical Journal*, 3(3), 125.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlar ile İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
- Dawson, C., Henley, A., Latreille, P. L. (2009). Why do individuals choose self-employment? *IZA discussion papers*.
- Derin, N., Şimşek İlkım, N. ve Yayan, H. (2017). Hemşirelerde Mesleki Bağlılığın Mesleki Prestijle Açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3): 24-37.

- De Wit, G. (1993). Models of self-employment in a competitive market. *Journal of economic surveys*, 7(4), 367-397.
- Dikmen, F. H. ve Saraçoğlu, S. (2022). Türkiye’de İş Arayan Bireylerin Kendi adına Çalışma-Ücretli Çalışma Tercihinin Mikro Ekonomik Analizi. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 930-948.
- Doğan, İ. F., Bakan, İ., Oğuz, M. (2017). Çalışanların motivasyonları üzerinde örgütsel bağlılık mı mesleki bağlılık mı daha etkili? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 71-86.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers’ worlds: A study of the “central life interests” of industrial workers. *Social Problems*, 3 131-142.
- Dunn, T., and Holtz-Eakin, D. (2000). Financial capital, human capital, and the transition to self-employment: Evidence from intergenerational links. *Journal of labor economics*, 18(2), 282-305.
- Dursun, İ., Kabadayı, E. T., ve Yürüyen, H. (2022). Bilimsel Araştırmalarda İnternet Temelli Anketlerin Kullanımı: Akademisyenlerin Görüş, Tercih ve Kaygıları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 1-23.
- Dwivedula, R., and Bredillet, C. N. (2010). The Relationship between Organizational and Professional Commitment in the Case of Project Workers: Implications for Project Management. *Project Management Journal*, 41(4), 79-88.
- Eden, D. (1975). Organizational membership vs self-employment: Another blow to the American dream. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 79–94.
- Erbaş, M. S., ve Kutlu, Ö. (2020). Türk kamu yönetiminde bireysel performans değerlendirmesi ve ülke örnekleri. *Sayıştay Dergisi*, 31(119), 69-97.
- Ersoy, N. ve Konakcı, B. (2016). Neoliberalizm, Hukuk Uygulamasının Dönüşümü ve Kadın Avukatlar. *Kadın/Kadın 2000, Kadın Çalışmaları Dergisi* , 17 (2), 161–176.
- Eyüboğlu, N. (1993). Meslekler, Kişilik Özellikleri Ve Avukatlar İle Muhasebecilerin Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Davranış Bilimleri Yüksek Lisans Tezi. İstanbul*.

- Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B., and Six, B. (2008). Does the form of employment make a difference?—Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 81-94.
- Ferris, K. R., & Aranya, N. (1983). A Comparison of Two Organizational Commitment Scales 1. *Personnel psychology*, 36(1), 87-98.
- Firat, Z. M. (2015)," Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Filiztekin, A. ve Levent, H. (2020). Türkiye’de Kendi Kendini İstihdam. *Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(3), 541-555.
- Frauman, E., Ivy, M. and Cunningham, P. (2011). Occupational Commitment and The Role of Leisure and Money Among Recreation and Park Professionals. *The Cyber Journal of Applied Leisure and Recreation Research*, 13 (1), 1-12.
- George, P. M. (1967). A Balance Approach to Occupational Commitment, Values, and Perceptions. *Sociological Inquiry*, 37(2).
- Gerçek, M. ve Elmas Atay S. (2017). Rothwell ve Arnold’ın algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinin Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 54, 91-103.
- Ghosh, S. and Swamy, D. R. (1979). A literature review on organizational commitment—A comprehensive summary. *Commitment*, 226.
- Giffords, E. D. (2009). An examination of organizational commitment and professional commitment and the relationship to work environment, demographic and organizational factors. *Journal of Social Work*, 9(4), 386-404.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83–96.
- Goulet L.R. and Singh P. (2002). Career Commitment: A Reexamination and an Extention. *Journal of Vocational Behavior*, 61. 73-91.
- Greenhaus, J. (1971). An Investigation of the Role of Career Salience in Vocational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216

- Groves, R., Poole, M. and Broder, P. (1984). Professional Commitments of the Practising Chartered Accountant in Modern Britain. *accounting and business research*, 14(56), 319-331
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Güteryüz, G., Güney, S., Aydın, E. M., ve Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11), 1625–1635.
- Güneş, S., ve Güneş, Ç. (2017). Mesleki öz bilgi olarak tasarım düşüncesi. *Sanat ve Tasarım Dergisi*, (19), 55-73.
- Güney, S. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi, 2bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Günlük, M. (2010). Muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürseler, G. (2007). Ücretli Avukat. *TBBD*.
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 392-413.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92.
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 50–76.
- Hall, M., Smith, D., Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' commitment to their profession: Multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral research in accounting*, 17(1), 89-109.

- Hamilton, B. H. (2000), Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment, *Journal of Political Economy*, 108(3), s.604–631
- Hundley, G. (2001). Why and when are the self-employed more satisfied with their work?. *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 40(2), 293-316.
- International Labour Office, (1993). “Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)”, 15th International Conference of Labour Statisticians, January http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf (Erişim tarihi: 24.01.2025)
- International Labour Office, (2024). International Classifications of Status in Employment and Status at Work, <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/> (Erişim tarihi: 03.10.2024)
- Irving, P. G., Coleman, D. F., Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of applied psychology*, 82(3), 444.
- Jamal, M. (1997), Job Stress, Satisfaction, and Mental Health: An Empirical Examination of Self-Employed and Non-Self-Employed Canadians, *Journal of Small Business Management*, 35(4), s.48-57.
- Kaldenberg, D. O. and Becker, B. W. (1992). Workload and psychological strain: A test of the French, Rodgers, and Cobb hypothesis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 617–624.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349.
- Karakaş, A., Saban, M., Aslan, A. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının kişilik özelliklerinin iş tatmini ve mesleki bağlılıklarına etkisi: Bartın ili rneği.
- Katz, J. A. (1993). How Satisfied Are the Self-Employed: A Secondary Analysis Approach. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(3), 35–51.

- Kaya, D. Ş., & Zerenler, M. (2014). *Çalışma hayatında psikolojik sermaye mesleki bağlılık ve kariyer planlamasına genel bakış*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kayhan, A. F. (2010). Avukatlık Kimliği ve Avukatın Yargı Sistemi İçindeki Yeri. *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 275-287.
- Kılavuz, G. M. (2022). *Kadın Haklarını Savunan Avukatların Feminist Hukuk Teorisine Bakış Açıları ve Deneyimleri Üzerine Niteliksel Bir Alan Araştırması* (Master's thesis, Dokuz Eylül Üniversitesi).
- Koçyiğit, H., & Akbey, K. C. (2021). Serbest Meslek Kazançlarında Katma Değer Vergisi Sorunu. *İşletme Akademisi Dergisi*, 2(2), 176-185.
- Koytak, E. (2020). Meslek sosyolojisinde teorik yaklaşımlar. *Journal of Economy Culture and Society*, 61(1).
- Kunda, G., Barney, S., Evans, J. (2002). Why do contractors contract? The experience of highly skilled technical professionals in a contingent labor market. *ILR Review*, 55(2), 234-261.
- Lachman, R. and Aranya, N. (1986). Evaluation of alternative models of commitments and job attitudes of professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 7(3), 227-243.
- Lange, T. (2012). Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality?. *Small business economics*, 38, 165-177.
- Lawler, E. E. and Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305–312.
- Le, A. T. (1999). Empirical studies of self-employment. *Journal of Economic Surveys*, 13(4), 381-416.
- Lee, K., Carswell, J. J., Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799–811.
- Lee, K. and Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131–142.

- Leoni, T. and Falk, M. (2010). Gender and field of study as determinants of self-employment. *Small Business Economics*, 34, 167-185.
- Levesque, M., Shepherd, D. A., & Douglas, E. J. (2002). Employment or self-employment: A dynamic utility-maximizing model. *Journal of Business Venturing*, 17(3), 189-210.
- Lodahl, T. M., and Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Lopresti, A., Pluviano, S., Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427-442.
- Lu, K. Y., Lin, P. L., Wu, C. M., Hsieh, Y. L., Chang, Y. Y. (2002). The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, 18(4), 214-219.
- Major, D. A., Morganson, V. J., Bolen, H. M. (2012). Predictors of Occupational and Organizational Commitment in Information Technology: Exploring Gender Differences and Similarities. *Journal of Business and Psychology*, 28(3), 301-314.
- McGee, G. W. and Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of applied psychology*, 72(4), 638.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J. P. and Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of applied psychology*, 89(6), 991.

- Morris, T., Lydka, H., and O'Creevy, M. F. (1993). Can commitment be managed? A longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies. *Human Resource Management Journal*, 3(3), 21-42.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment, *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Morrow, P. C. and Goetz Jr, J. F. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of vocational behavior*, 32(1), 92-111.
- Morrow, P. C. and Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of vocational behavior*, 34(1), 40-56.
- Morrow, P. C. (1991). Professionalism as a construct in organizational behavior. In *Academy of Management Proceedings*. Briarcliff Manor, 230-234.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mueller, C. W., Wallace, J. E., Price, J. L. (1992). Employee commitment: Resolving some issues. *Work and occupations*, 19(3), 211-236.
- Narita, R. (2020). Self-employment in developing countries: A search-equilibrium approach. *Review of Economic Dynamics*. 35, 1-34.
- Naughton, T. J. (1987). Quality of Working Life and the Self-Employed Manager. *American Journal of Small Business*, 12(2), 33-40.
- Norris, D. R. and Niebuhr, R. E. (1984). Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), 49-59.
- OECD, Self Employment Rate, <https://www.oecd.org/en/data/indicators/self-employment-rate.html> (Erişim tarihi: 03.10.2024)
- Özalp, İ., Koparal, C. ve Berberoğlu, G. (1996). *Yönetim ve organizasyon*. TC Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Özen, B. Elyesa Koytak, Mesleğin Dönüşümü: Hekimler ve Avukatlar, Matbu Kitap, 2022, 444.

- Özer, G. ve Uyar, M. (2010), Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48, 89-100.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. G. A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S., Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel Ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- Özoğul, G. ve Ege, Z. (2018). Mesleki Bağlılık: Tanımı, Boyutları Ve Turist Rehberliği Açısından Önemi. *The Journal of Academic Social Science*.
- Parasuraman, S. and Nachman, S. A. (1987). Correlates of organizational and professional commitment: The case of musicians in symphony orchestras. *Group & Organization Studies*, 12(3), 287-303.
- Parker, S. C. (2008). Entrepreneurship, self-employment and the labour market.
- Pietrobelli, C., Rabellotti, R., Aquilina, M. (2004). An empirical study of the determinants of self-employment in developing countries. *Journal of International Development*, 16(6), 803-820.
- Polatçı, S. ve Demirer, M. C. (2019). Örgütlerde bağlılık odakları: Kuramsal bir bakış. *Journal of Organizational Behavior Review*, 1(1), 34-52.
- Randall, D. M. and Cote, J. A. (1991). Interrelationships of Work Commitment Constructs. *Work and Occupations*, 18(2), 194-211.
- Rani, S. (2019). Determinants of professional commitment: A Study. *International Journal of Engineering Research and General Science*, 7(4), 23-27.
- Rhodes, S. R., and Steers, R. M. (1981). Conventional vs. worker-owned organizations. *Human Relations*, 34(12), 1013-1035.

- Ritzer, G., and Trice, H. M. (1969). An Empirical Study of Howard Becker's Side-Bet Theory. *Social Forces*, 47(4), 475–478.
- Sağsan, M. ve Fırtına, B. (2015). Bilgi mesleğine bağlılık ve adanmışlık: Platonik bir ilişkinin gelgitleri ve profesyonellikle imtihanı. *Bilgi Dünyası*, 16(1), 1-22.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.
- Savaş, S., Sayın, A. K., Yılmaz, H. ve Kardeş, Y. (2016). Türkiye'deki Havaalanı Güvenlik Görevlileri Üzerinde “Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık” Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Cataloging-In-Publication Data, 108-119.
- Schippers, J., and Conen, W. (2019). Between freedom and insecurity: future challenges. *In Self-Employment as Precarious Work*, 260-270.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating Organizational Commitment From Expectancy as a Motivating Force. *Academy of Management Review*, 6(4), 589–599.
- Schummer, S. E., Otto, K., Hünefeld, L., & Kottwitz, M. U. (2019). The role of need satisfaction for solo self-employed individuals' vs. employer entrepreneurs' affective commitment towards their own businesses. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 63.
- Serçemeli, C. (2018). Adaletin Tesisinde Avukatlık Mesleğinin Rolü, Önemi Ve Avukatlık Mesleğinin Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme. *The Journal of Social Sciences*, 30(30), 389-401.
- Sezgin, M., and Agar, C. C. (2012). Impact of Affect Organizational and Occupational Commitment on Job Satisfaction: PR Specialists in Metropolitan Municipalities. *International Journal of Business and Commerce*, 2(2), 21-35.
- Shoemaker, D. J., Snizek, W. E., Bryant, C. D. (1977). Toward a Further Clarification of Becker's Side-Bet Hypothesis as Applied to Organizational and Occupational Commitment. *Social Forces*, 56(2), 598–603.
- Singh, A. and Gupta, B. (2015). Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment, and Team Commitment. Benchmarking: An International Journal, 22(6), 1192-1211.

- Simoës, N., Crespo, N., Moreira, S. B. (2015). Individual Determinants Of Self-Employment Entry: What Do We Really Know? *Journal of Economic Surveys*, 30(4), 783–806.
- Smeaton, D. (2003). Self-employed workers: calling the shots or hesitant independents? A consideration of the trends. *Work, employment and society*, 17(2), 379-391.
- Snape, E., and Redman, T. (2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment: Dimensionality and consequences among United Kingdom human resource management specialists. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 152–159.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: An empirical reassessment. *American sociological review*, 109-114.
- Somers, M. J., and Birnbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19(6), 621–634.
- Somers, M. J. (2010). Patterns of attachment to organizations: Commitment profiles and work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 443–453.
- Stam, K., Sieben, I., Verbakel, E., and de Graaf, P. M. (2016). Employment status and subjective well-being: the role of the social norm to work. *Work, employment and society*, 30(2), 309-333.
- Su"ß, S., & Kleiner, M. (2010). Commitment and work-related expectations in flexible employment forms: An empirical study of German IT freelancers. *European Management Journal*, 28(1), 40–54.
- Şekerli, E. B., Taslak, S., Çetinel, H. M. (2016). Mesleki Bağlılığın Çalışanların İhbarcılık Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Görgül Bir Araştırma. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7(25), 1-21.
- Şentürk, İ. (2020). Türkiye'de Bireylerin Kendi adına çalışma Tercihinin Belirleyicileri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 27-50.

- Şimşek, M. Ş. ve Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4): 155-178
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Tak, D. D. B., Çiftçioğlu, A. B. A., Özçakır, Y. D. A., Divleli, A. (2009). Mesleki Bağlılığın Bireylerin Mesleklerine ve Çalıştıkları Örgüte İlişkin Tutumlarını Nasıl Etkilediğini Anlamaya Yönelik Bir Alan Araştırması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11(4), 89-102.
- Taylor, M. P. (2009). Earnings, Independence Or Unemployment: Why Become Self-Employed? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58(2), 253–266.
- Türkiye Barolar Birliği, (2024). 31.12.2024 İtibariyle Baroların Avukat Sayıları. www.barobirlik.org.tr (Erişim Tarihi: 07.02.2025)
- Thompson, C. A., Kopelman, R. E., Schriesheim, C. A. (1992). Putting all one’s eggs in the same basket: A comparison of commitment and satisfaction among self- and organizationally employed men. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 738–743.
- Thornton R. (1970). Organizational involvement and commitment to organization and profession. *Administrative Science Quarterly*, 15 (4):417-426.
- Tümekaya, S. ve Uştı, H. (2016). Tükenmişliğin mesleğe bağlılıkla ilişkisi: sınıf öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1).
- Türk Dil Kurumu, (2024). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. <https://sozluk.tdk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 08.11.2024)
- Türkiye İstatistik Kurumu. Tanımlar: Kendi adına Çalışanlar <https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/TerminolojiListesiAction.do> (Erişim Tarihi: 06.10.2024)

- Utkan, Ç. ve Kırdök, O. (2018). Dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeği uyarlama çalışması. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2), 230-244.
- Uysal, B., Durgun, A., Demirel, M. (2019). Investigating the effect of occupational commitment on organizational commitment. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (18), 20-42.
- Ünler, E. (2006). Örgüte bağlılığın işin nitelikleri ve davranış düzeltme uygulamasıyla ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 95-116.
- Van den Born, A. and Van Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 24-46.
- Vandenberg, R. J. and Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational behavior*, 15(6), 535-547.
- Verheul, I., Grilo, I., Thurik, R. (2006). Determinants of self-employment preference and realization among women and men in Europe and the United States.
- Vollmer, H. M., & Mills, D. L. (1965). Some comments on "The professionalization of everyone?". *American Journal of Sociology*, 70(4), 480-481.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. *John Willey & Sons*.
- Yahya, K. K., and Tan, F. Y. (2015). Enhancing career commitment: The influence of human resource management practices. *International Journal of Business and Society*, 16(2).
- Yetkin, A. E. Sigortalı Çalışan Avukatlar Ve Stajyer Avukatlar Bağlamında Avukatlık Mesleğinin Güncel Sorunları. *İstanbul Barosu Dergisi*. 92(4). 210-223.
- Yıldırım, (2019). *Duygusal emek ve mesleki bağlılık ilişkisi: avukatlar üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, Y. ve Eroğlu, Ş. G. (2021). Duygusal Emegin Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Avukatlar Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(3), 779-804.
- Yılmaz, E. (2008). KAMUDA ÇALIŞAN AVUKATLAR. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 57(3), 733-752.

- Yiğit, S. ve Yazarkan, H. (2014). Liderlik Tarzı İle Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (41).
- YÖK, (2024). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim Tarihi: 04.12.2024).
- Yurt, Ş., ve Şişman, Y. (2024). Kayıt Dışı istihdam: Sosyal Adaletsizlikler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 15(1), 63-84.
- Wallace, J. E. (1993). Professional and organizational commitment: compatible or incompatible? *Journal of vocational behavior*, 42(3), 333-349.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative science quarterly*, 228-255.
- Wallace, J. E. (2006). Work commitment in the legal profession: A study of Baby Boomers and Generation Xers. *International Journal of the legal profession*, 13(2), 137-151.
- Wallace, J. E., and Kay, F. M. (2008). The professionalism of practising law: A comparison across work contexts. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(8), 1021-1047.
- Wang, X. and Armstrog A. (2004) An empirical study of PM professionals commitment to their profession and employing organizations. *International Journal of Project Management*, 22(5), 377-386.
- Wiener, Y., and Gechman, A. S. (1977). Commitment: A behavioral approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10(1), 47-52.
- Wiener, Y., and Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes—An integrative approach. *Organizational behavior and human performance*, 26(1), 81-96.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.
- Wilensky, H. L. (1964). The Professionalization of Everyone? *American Journal of Sociology*, 70(2), 137–158.

EKLER

EK-1

Değerli Katılımcı,

Bağlılık, bireyi bir veya daha fazla amaca ulaştıracak davranışa yönelik harekete geçiren itici gücü ifade eder. Mesleğe bağlılık da bireyin bir mesleğin amaç ve değerlerine inanmayı tercih etmesi, bu inanç ve değerleri kabullenerek mesleği için uğraş ve emek harcamaya istekli olması ve meslekte kalmak için güçlü bir arzu duyması şeklinde tanımlanabilir. Bireylerin mesleklerine bağlılık düzeylerini çeşitli faktörler belirler. Bu yüksek lisans tezi kapsamında yapılan araştırmanın amacı, avukatlık mesleğini icra edenlerin bağlılık düzeylerini belirlemek ve avukatların mesleki bağlılık düzeylerinin farklı istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

Bu bilimsel çalışmaya katkınızı talep ediyoruz. Soruların tümünü içtenlikle cevaplamanız araştırmamızın geçerliliği ve güvenilirliği açısından son derece önemlidir. Verdiğiniz bilgi gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel çalışma amacıyla kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve değerli katkınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY
Anadolu Üniversitesi

Duygu SEZER
Anadolu Üniversitesi

I. Bu bölümde istihdam biçiminizle ilgili soruların cevaplanması istenmektedir.

Kendi adına çalışan bir avukatım (Kendi ofisim var) ☐ Evet ☐ Hayır

Ücretli çalışan bir avukatım ☐ Evet ☐ Hayır

Bu seçenek evet ise, nerede çalışmaktasınız?

☐ Bir özel sektör firmasında

☐ Bir kamu kurumunda

☐ Özel bir hukuk bürosunda

Avukatlık mesleğini icra ettiğiniz toplam süre:

☐ bir yıldan az

☐ 2-7 yıl

☐ 8-13 yıl

☐ 14-19 yıl

☐ 20 yıldan çok

Şu anda veya geçmiş yıllarda kendi adına çalışan olarak geçirdiğiniz süre:

☐ yok

☐ 1 yıldan az

☐ 2-7 yıl

☐ 8-13 yıl

☐ 14-19 yıl

☐ 20 yıldan çok

Şu anda veya geçmiş yıllarda ücretli çalışan olarak geçirdiğiniz süre:

☐ yok

☐ 1 yıldan az

☐ 2-7 yıl

☐ 8-13 yıl

☐ 14-19 yıl

☐ 20 yıldan çok

Mevcut istihdam biçiminizi tercih etme nedeninizi/nedenlerinizi belirtiniz. (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz).

☐ Kendi yeteneklerimi ve mesleki uzmanlığımı tam olarak ortaya koyabilmek

☐ İş ve istihdam istikrarı kazanabilmek

☐ Kariyerimde ilerleyebilmek

☐ Düzenli gelir ve ek olanaklar elde edebilmek

☐ Sosyal kimlik ve statü kazanabilmek

☐ Başarı sahibi olabilmek

☐ Özerklik/ bağımsızlık elde edebilmek

☐ Özel yaşamda esneklik kazabilmek

☐ Yüksek gelir elde edebilmek

☐ Diğer

II. Bu bölümde bazı demografik bilgileriniz istenmektedir.

Cinsiyetiniz

☐ Kadın ☐ Erkek

Yaşınız

☐ 25'ten az ☐ 26-31 ☐ 32-37 ☐ 38-43 ☐ 44-49 ☐ 50 ve daha çok

Medeni durumunuz

☐ Evli ☐ Bekar

Çocuğunuz var ise sayısı

☐ Yok ☐ Var

Var ise, çocuk sayınız

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ve daha çok

Eğitim durumunuz

☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora

Ortalama aylık geliriniz (Türk lirası bazında cevaplayınız.)

☐ 40 bin ve daha az

☐ 41 bin -50 bin

☐ 51 bin -60 bin

☐ 61 bin-70 bin

☐ 71 bin ve daha çok

Ailenizde sizden başka avukatlık mesleği yapan var mı?

☐ Yok ☐ Var

Var ise, akrabalık dereceniz

☐ Ebeveyn ☐ Eş ☐ Çocuk ☐ Diğer yakın akrabalar

III. Mesleki Bağıllık Ölçeği

Bu bölümde, <u>mesleki bağıllığınıza</u> ilişkin tutumunuzu belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Aşağıdaki ifadelere katılıp katılmama durumunuzu gösteren rakam üzerine çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz. 1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle katılıyorum					
	1	2	3	4	5
Avukatlık mesleği bireysel imajım açısından önem taşımaktadır.					
Avukatlık mesleğine girdiğim için pişmanım. (T)					
Avukatlık mesleği yerine başka bir mesleği seçmeyi tercih ederdim. (T)					
Avukat olmak bana gurur veriyor.					
Avukat olmaktan hoşlanmıyorum. (T)					
Avukatlık mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum. (T)					
Avukatlık mesleğini heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.					
Avukatlık mesleğine şu anda meslek değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok emek verdim (zaman harcadım).					
Şu anda mesleğimi değiştirmek benim için çok zor olur.					
Şu anda mesleğimi değiştirmem bana ekonomik açıdan çok zarar verir.					
Şu anda mesleğimi değiştirmemi gerektiren herhangi bir neden yok.					
Şu anda meslek değiştirmemin önemli bireysel fedakarlık gerektireceğini düşünüyorum.					
Belirli bir mesleğin eğitimini almış bireylerin, o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğunu taşımaları gerektiğine inanıyorum.					
Avukatlık mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum. (T)					
Avukatlık mesleğine devam etmeyi yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.					
Yararıma bile olsa, şu anda avukatlığı bırakmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.					
Avukatlık mesleğini bırakırsam kendimi suçlu hissederim.					
Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı mesleğimi yapmaya devam ediyorum.					

EK-2

Evrak Kayıt Tarihi: 12.12.2024 Protokol No: 823853

Tarih: 23.12.2024



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Sosyal Bilimler
BAŞLIK:	Serbest Veya Bir Kuruma Bağlı Olarak Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeyleri
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY
TEZ YAZARI:	Duygu SEZER
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

ÖZ GEÇMİŞ

Adı Soyadı : Duygu SEZER

Yabancı Dil : İngilizce

Eğitim Bilgileri:

2014-2018, Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme

