

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**STADYUMLARDA ÇALIŞAN ÖZEL GÜVENLİK PERSONELİNİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ ANLAMI DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ
DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ**

ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
HAREKET VE ANTRENMAN BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Tayfun KARA

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Ali Osman ÖZCAN

İSTANBUL – 2016

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Tayfun KARA
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Stadyumlarda çalışan özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans Tezi
- TEZİN TARİHİ** : 14/03/2016
- SAYFA SAYISI** : 90
- TEZ DANIŞMANI** : Prof.Dr. Ali Osman ÖZCAN
- DİZİN TERİMLERİ** : Özel güvenlik, İş anlamı, Örgütsel bağlılık
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1.İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Tayfun KARA

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**STADYUMLARDA ÇALIŞAN ÖZEL GÜVENLİK PERSONELİNİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ ANLAMI DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ
DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ**

ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
HAREKET VE ANTRENMAN BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Tayfun KARA

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ali Osman ÖZCAN

İSTANBUL – 2016

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Tayfun Kara

.././2016



T.C.

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Tayfun Kara'nın Stadyumlarda çalışan özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan _____

Üye _____

Üye _____

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2016

Doç.Dr. Ragıp Kutay KARACA

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü V.

ÖZET

Son yıllarda örgütlerde, örgütsel sisteme ve işe yönelik olumsuz tutum ve davranışların daha yaygın hale geldiğini görmekteyiz. Böyle bir ortamda, çalışanların işe ve örgüte olan bağlılık duygularının artırılması ise giderek güçleşmektedir. Bir taraftan çalışanların örgütsel bağlılık duygularının geliştirilmesi diğer taraftan ise onların iş performanslarını etkileyen üretkenlik karşıtı davranışların açığa çıkarılması ve çözülmesi ihtiyacı doğmaktadır. Örgütlerin faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde en önemli unsurlardan biri, örgütüne yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların varlığıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgüt için büyük çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için daha fazla istek duymaktadırlar. Çok sayıda araştırma, örgütlerin varlığını sürdürmesinde ve gelişmesinde çalışanların örgüte olan bağlılığının etkili olduğunu göstermektedir.

Bu doğrultuda, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve “duygusal bağlılık”, “devamlılık bağlılığı” ve “normatif bağlılık” boyutlarının yer aldığı “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılarak statyumlarda çalışan özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılık ve iş anlamlılığı düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılığı incelemek üzere kullanılan üç boyuttan duygusal bağlılık, bireylerin örgütleri ile özdeşleştiklerini, örgütün üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelmeyi; devamlılık bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyetlerden ve/veya alternatif iş olanaklarının azlığından dolayı örgüt üyeliğini sürdürmesini; normatif bağlılık ise, bireylerin ahlaki bir yükümlülük duygusu ile zorunluluk hissettikleri için gösterdikleri bağlılığı ifade etmektedir.

Bu çalışmada kullanılan bir diğer ölçek te İş Anlamı Ölçeği'dir. Bu ölçek Stegger ve ark. tarafından (2012) geliştirilen 10 maddelik ve üç boyutlu bir ölçme aracıdır. Bu boyutlar; Pozitif anlam, işin kattığı anlam ve Yüksek motivasyon'dur. Ölçek “1” Kesinlikle katılmıyorum, “2” katılmıyorum, “3” Kararsızım, “4” Katılıyorum ve “5” Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Stadyum, Güvenlik

SUMMARY

In recent years, it is seen that the negative attitudes and behaviors towards the organizational system and work have become more prevalent. In such a situation, it gets more and more difficult to increase the employees' commitment towards work and organization. On the one hand, it is necessary to increase the employees' organizational commitment; on the other side, it is needed that the counterproductive work behavior, influencing their work performances, are found out and they are resolved.

One of the most important factors to the effectiveness of an organization is the presence of highly committed employees. Highly committed employees embrace the objectives and values of their organization, put high level of effort for the organization, and desire more to stay with their organization. Several research data show that the commitment of its employees has influence on an organization to survive and to develop. However, various results have obtained about the several factors that affect organizational commitment as well as which of those factors have more effect on organizational commitment.

Developed by Allen and Meyer, "Scale of Three-Component Model of Organizational Commitment", which consists of "affective commitment", "continuance commitment", and "normative commitment", has been used in this research. Among the three components examining organizational commitment, affective commitment suggests an affective orientation where individuals become identical with, happy to be members of, and strongly committed to their organizations; continuance commitment infers that an individual continues his/her membership with the organization because of the costs of leaving the organization and/or the scarcity of alternative job opportunities; whereas normative commitment states the commitment that individuals pursue because they feel an obligation with a moral responsibility.

Another scale of this study is The Work and Meaning Inventory. The construct meaningful work was assessed using Steger et al.'s (2012) The Work and Meaning Inventory (WAMI). The 10-item five-point Likert-type scale is composed of three subscales [Psychological Meaningfulness, Meaning Making through work, Greater Good motivations] which make up the over-arching construct of that are confirmed by factor analysis.

Key Words: Organizational Commitment, Stadium, Security,

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
SUMMARY	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLolar LİSTESİ	VI
EKLER	IX
ÖNSÖZ.....	X
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ ANLAMı	2
1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMININ TANIMLANMASI.....	2
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI.....	4
1.2.1 Becker'in Yan-Bahis Teorisi	5
1.2.2. Etzioni Sınıflandırması	7
1.2.3. Kanter'in Sınıflandırması	7
1.2.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması	9
1.2.5. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	10
1.3. ÖRGÜTE BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	11
1.3.1. Kişisel faktörler.....	12
1.3.2. Örgütsel Faktörler	14
1.3.3. Diğer Faktörler	16
1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI	17
1.4.1. Düşük düzeyde örgütsel bağlılığın sonuçları	17
1.4.2. Orta düzeyde örgütsel bağlılığın sonuçları	18
1.4.3. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın sonuçları.....	18
1.5. İŞ ANLAMı KAVRAMININ TANIMLANMASI	19
1.5.1. Kozmik anlam.....	20
1.5.2. Dünyevi-kişisel anlam.....	21
1.6. İŞ ANLAMı KAVRAMININ KAPSAMI	24
1.6.1. İşi merkeze alma	25
1.6.2. Sosyal normlar	25
1.6.3. İşten elde edilen kazançlar	26
1.6.4. İş rolünün tanımlanması	27
1.6.5. İşin amaçlarının önemi	27
1.7. İŞ ANLAMINA İLİŞKİN ARAŞTIRMALAR	28

1.8. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ ANLAMI	30
İKİNCİ BÖLÜMÇ: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	32
ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ.....	32
ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ.....	32
ARAŞTIRMANIN AMACI.....	32
ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	32
SAYILTILAR	33
SINIRLILIKLAR.....	34
TANIMLAR	34
2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	34
2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	34
2.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	35
2.3.1. Bilgi Toplama Formu	35
2.3.2. Örgütsel bağlılık Ölçeği	35
2.3.3. İş Anlamı Ölçeği.....	36
2.4. İŞLEM VE VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	38
3.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNE YÖNELİK BULGULAR	38
3.2. İŞ ANLAMI DÜZEYİNE YÖNELİK BULGULAR.....	47
3.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ ANLAMI ARASINDA ANLAMLI BİR İLİŞKİ VAR MIDIR?	52
3.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇISINDAN KADIN VE ERKEK ÇALIŞANLAR ARASINDA CİNSİYETE GÖRE ANLAMLI FARKLILIKLAR VAR MIDIR?.....	52
3.5. İŞ ANLAMI AÇISINDAN KADIN VE ERKEK ÇALIŞANLAR ARASINDA CİNSİYETE GÖRE ANLAMLI FARKLILIKLAR VAR MIDIR?.....	53
3.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇISINDAN EVLİ VE BEKAR ÇALIŞANLAR ARASINDA MEDENİ DURUMA GÖRE ANLAMLI FARKLILIKLAR VAR MIDIR? .53	
3.7. İŞ ANLAMI AÇISINDAN EVLİ VE BEKAR ÇALIŞANLAR ARASINDA MEDENİ DURUMA GÖRE ANLAMLI FARKLILIKLAR VAR MIDIR?.....	54
3.8. ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ AÇISINDAN YAŞ ARALIKLARINA GÖRE ANLAMLI FARKLILIKLAR VAR MIDIR?.....	55
3.9. ÇALIŞANLARIN İŞ ANLAMI DÜZEYLERİ AÇISINDAN YAŞ ARALIKLARINA GÖRE ANLAMLI FARKLILIKLAR VAR MIDIR?.....	56
SONUÇ VE ÖNERİLER	59
KAYNAKÇA	62

EKLER

EK -1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

EK-2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

EK-3. İŞ ANLAMİ ÖLÇEĞİ



TABLolar LİSTESİ

SAYFA

Tablo 1. “Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk Duyardım” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?.....	38
Tablo 2. “Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi Hissediyorum” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?.....	38
Tablo 3. “Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum” Maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?.....	39
Tablo 4. “Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum” Maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?.....	40
Tablo 5. “Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum” Maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?.....	40
Tablo 6. “Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor” Maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?.....	41
Tablo 7. “Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu Kadar bir gereklilik de” Maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?41	
Tablo 8. “Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu” Maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?	42
Tablo 9. “Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı ”Maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?.....	42
Tablo 10. “Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç Yok, gibi” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?.....	43
Tablo 11. “Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir Yerde çalışmayı düşünebilirdim” maddesine yönelik çalışanların görüşleri Nasıldır?.....	43
Tablo 12. “Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluktan biri de iş olanaklarımın azlığıdır” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?.....	44

Tablo 13. “Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir Zorunluluk hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışanların görüşleri Nasıldır?.....	44
Tablo 14. “Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru Bir hareket olduğunu düşünmüyorum” maddesine yönelik çalışanların Görüşleri nasıldır?.....	45
Tablo 15. “Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım” Maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?.....	45
Tablo 16. “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” Maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?.....	46
Tablo 17. “Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı Mecbur hissediyorum” şikâyet yönelttikten sonra çalışanların görüşleri nasıldır?....	46
Tablo 18. “Bu kuruma çok şey borçluyum”maddesine yönelik çalışanların görüşleri Nasıldır?.....	47
Tablo 19. “İyi bir kariyere sahibim” maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?.....	47
Tablo 20. “İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm” Maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?.....	48
Tablo 21. “İşim aslında dünyaya bir fark katmaz” Maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?.....	48
Tablo 22. “İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım” Maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?.....	49
Tablo 23. “İşiime neyin anlam katacağının bilincindeyim” Maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?.....	49
Tablo 24. “İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum” Maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?.....	50
Tablo 25. “İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar” Maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?.....	50

Tablo 26. “İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim” Maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?.....	51
Tablo 27. “İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder” Maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?.....	51
Tablo 28. “Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder” Maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?.....	52
Tablo 29. Örgütsel bağlılık ve iş anlamı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?.....	52
Tablo 30. Örgütsel bağlılık açısından kadın ve erkek çalışanların cinsiyete göre Karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu.....	53
Tablo 31. İş anlamı açısından kadın ve erkek çalışanların cinsiyete göre Karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu.....	53
Tablo 32. Örgütsel bağlılık açısından evli ve bekâr çalışanların medeni duruma göre Karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu.....	54
Tablo 33. İş anlamı açısından evli ve bekâr çalışanların medeni duruma göre Karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu.....	54
Tablo 34. Örgütsel bağlılık düzeyleri açısından yaş aralıkları farklı çalışanların Puanlarının betimsel istatistikleri.....	55
Tablo 35. Örgütsel bağlılık düzeyleri açısından yaş aralıkları farklı çalışanların Puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	55
Tablo 36. İş anlamı düzeyleri açısından yaş aralıkları farklı çalışanların puanlarının Betimsel istatistikleri.....	56
Tablo 37. İş anlamı düzeyleri açısından yaş aralıkları farklı çalışanların puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	56

EKLER

EK A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

EK B. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

EK C. İŞ ANLAMİ ÖLÇEĞİ



ÖNSÖZ

Güvenlik ihtiyacı, İnsanoğlunun varoluşundan beri en temel ihtiyaçlarından biri olmuştur. İlk topluluklardan beri şehir ve devletlerin oluşmasıyla ordu ve benzeri teşkilatlar oluşturularak toplumun güven ve huzuru korunmaya ve güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Yurttaşları iç ve dış tehditlere karşı korumak devletlerin en temel görevleri arasındadır. Devlet adına bu yetkileri de güvenlik güçleri sağlar. 1.Dünya savaşı sonrası birçok devletin içeride ve dışarıda hızlıca silahlanarak teknolojik gelişimin daha çok savaş sanayisinde gelişmesi yeni bir savaşın yakın bir zamanda çıkacağına açık göstergesidir. Devletlerin özellikle 2. Dünya savaşı sonrasında değişen ve gelişen toplum karşısında devlet otoritesini kullanan kolluk kuvvetlerinin toplumun özellikle iç güvenlikle ilgili ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması ve bunun devletlere çok ağır maliyetler doğurması nedeniyle özel güvenlik kavramı kaçınılmaz bir ihtiyaç olarak çok hızlı bir gelişim göstermiştir.

Araştırmada, stadyumlarda çalışan özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. Çalışma alanında yapılmış ilk çalışma olması ve alana dikkat çekmesi bakımından önemlidir.

Tez çalışmam boyunca yardım ve katkılarını hiçbir zaman esirgemeyen, tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Ali Osman Özcan hocam başta olmak üzere moral ve desteğiyle hep yanımda olan aileme teşekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

Günümüz çağdaş örgüt yönetimi anlayışında iş görenlerin sadece fiziksel ve ekonomik açıdan tatmin olmaları ve kendilerini bu noktalarda işlevsel hissetmelerinin yeterli olmadığı ve kurumlar için beklenen verimliliği sağlamadığı genel kabul gören bir gerçeklik olarak görülmektedir. Buna bağlı olarak son zamanlarda kariyer danışmanlığı, örgüt psikolojisi ve endüstri psikolojisi alanlarında bireylerin örgütsel açıdan birçok duygu ve güdüye sahip olmasının önemli olduğuna dikkat çekilmiş ve araştırmaların bu alanlara yoğunlaşması sağlanmıştır. Bireylerin kendilerini örgütlerinde adalete bağlı bir işleyiş olduğunu düşünmeleri, kendilerini örgütlerine ait ve örgütsel bir kimliğe sahip olarak algılamaları, örgütsel güven hissi taşımaları ve örgütlerine kendilerini adamalarının önemi birçok araştırmada vurgulanan faktörlerdir. Bu faktörlerin toplamı bireylerin kendilerini örgütlerine bağlı hissetmelerine, liderlerine güven duymalarına, kurumlarının kendileri için bir anlam ifade etmelerine yardımcı olmaktadır. Bu durumda örgütsel bağlılığın bireylerin yaptıkları işlerden anlam hissi elde etmeleriyle ilişkili olabilir.

Örgütsel bağlılık işgörenlerin görev yaptıkları kurumlarında fiziksel, davranışsal, psikolojik, zihinsel ve motivasyonel anlamda bireysel ve kurumlara katkı sunmasıdır. Örgütsel bağlılık hissi yaşayan bireylerin çalıştıkları kurumsal anlamda birçok katkı sunmaktadır. Örgütsel anlamda kurumlarına bağlı olan bireyler aynı zamanda sosyal yaşamlarında, aile içi ve arkadaşlık ilişkilerinde daha sağlıklı yaşantılara deneyimleyebilir. Bireyin görev yaptığı örgüte kendini bağlı hissetmemesi durumunda ise birçok olumsuz durum yaşanabilmektedir. Bunların bir bölümü psikolojik ve mental problemlere yol açabilmektedir. Örgütsel açıdan bağlılık hissine sahip olmayan bireyler işyerlerinde daha mutsuz, daha doyumsuz ve aldıkları ücretler fazla olsa bile daha verimsiz bir birey haline gelebilmektedir. Bu nedenle işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve örgütsel bağlılığı iş anlamı hissiyle ilişkisini incelemek oldukça önemlidir.

Bütün toplumlarda güvenliği sağlamak devletin temel görevlerinden biridir. Devlette bu görevi polis, jandarma gibi kolluk kuvvetleriyle yerine getirir. Genel kolluk kuvvetlerinin günümüzde artık her noktadaki ihtiyaca cevap verememesi sonucu yetersiz kalması ve bu temel ihtiyacın karşılanmasının devlete çok yüksek maliyetlere mal olması Özel Güvenlik olgusunun gelişmesindeki en önemli etkenlerdendir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ ANLAMI

Örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeyleri arasındaki ilişki konusunda yapılan araştırmalar aşağıda ele alınmıştır.

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMININ TANIMLANMASI

Uzun yıllardır çeşitli yönleriyle ele alınan ve açıklanan örgütsel bağlılık kavramı için farklı tanımlamalar yapılmıştır. Örgütsel bağlılığın psikolojinin çeşitli alt dalları ve birçok farklı disiplinin kapsamı içerisine girmesi bu tanımlamaların artmasında etkin rol oynamış, kavramsal değerlendirmenin giderek zorlaşmasına sebep olmuştur. Bağlılığın örgüt verimliliği, örgüt içi iletişim ve örgütten ayrılma davranışı gibi birçok olgunun daha iyi anlaşılmasında önem taşıdığı düşünülmekte, bu durumsa mevcut çalışmalara karşı araştırmaların sürdürülmesini gerekli kılmaktadır^{1 2}. Anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık, örgütün süreklilik, devamı ve başarısında etkili bir kavramdır.

Oldukça eskiye dayanan bir geçmişi olan örgütsel bağlılığa ilk olarak 1956 yılında Whyte değinmiş, sonrasında kavram giderek artan biçimde ilgi görmüş ve çok sayıda araştırmaya konu olmuştur³. Geçmişten günümüze kapsamının ve ifade ediliş biçiminin nasıl değiştiği incelendiğinde farklı yaklaşımlarla karşılaşmak mümkündür. Örgütsel bağlılık konusundaki ilk tanımlamalardan birini Becker 'yan bahis' teorisini ortaya atarak gerçekleştirmiştir⁴. Bu teoriye göre örgütsel bağlılık ilgilerin tutarlı bir davranış dizisiyle eşleştirilmesiyle gerçekleşen, örgütün amacına uygun davranışlar yoluyla çeşitli kazançlar sağlama biçimindeki süreçtir.

Bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve ona dâhil olmasıyla oluşan güç örgütsel bağlılıktır⁵. Mowday ve diğerleri (1979) ayrıca örgütsel bağlılığın özelliklerini şu şekilde sıralamıştır;

- a. Örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek bunlara bağlı kalmak,
- b. Örgüt için özverili bir biçimde çalışmak,

¹ Anit Somech and Ronit Bogler, "Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment", **Educational Administration Quarterly**, 2002 Vol. 38(4), 555-577.

² Geoffrey N. Abbott vd., "Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation in two organizations", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 2005 .78, 531-551.

³ Hasan Gül, "Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi", **Ege Akademik Bakış**, 2002, 2(1), 37-56.

⁴ Howard Becker, "Notes on the concept of commitment", **American journal of Sociology**, 1960, 66, 32-42

⁵ Richard T. Mowday vd., "The measurement of organizational commitment", **Journal Of Vocational Behavior**, 1979, 14(2), 224-247.

c. Örgüt içinde bulunmayı sürdürmeye dair güçlü bir istek taşımak.

Wiener'a göre ise örgüt hedeflerine ve ilgilerine uygun biçimde davranmaya yönelik bireyde gerçekleşen normatif baskıların toplamı örgütsel bağlılığa işaret eder⁶. Bazı tanımlarda ise örgütsel bağlılığın davranışsal boyutundan çok duygusal boyutu vurgulanmıştır. O'Reilly ve Chatman (1986) bağlılığı; bireyin örgüt için hissettiği, düzeyi örgütün vizyonunu içselleştirme ve örgüte adapte olmayla beliren psikolojik bağlılık biçiminde açıklamıştır⁷.

Örgütsel bağlılık bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durumdur⁸. Başka bir yaklaşıma göre ise birey ile dâhil olduğu örgüt arasında gerçekleştirilen bir psikolojik sözleşme olarak ifade edilmiştir⁹. Bu bakış açısına göre örgüt ile birey arasında gerçekleşen bir anlaşma niteliğindeki örgütsel bağlılık, bireyi bir oluşuma yahut eyleme bağlayan süreçtir¹⁰. Örgütsel bağlılık sürecinde bireyin örgütle arasında kurduğu bağ bir veya daha fazla amaca yönelmesini ve harekete geçmesini sağlar¹¹.

Tanımlar incelendiğinde örgütsel bağlılığın dâhil olunan örgütü benimsemek, amaçlarına uygun şekilde ve adanmışlık hissiyle çaba göstermek ile karakterize; örgüt verimliliğine olumlu etkileri bulunduğu düşünülen bir kavram olduğu görülür¹². Örgütü benimsemek örgüte bağlılığı tek başına karşılamamakta ayrıca örgütsel özdeşleşme kavramı da bağlılıktan farklı bir anlam ifade etmektedir¹³. Örgütsel bağlılık kavramı örgütün bir üyesi olarak istekli biçimde çalışmayı ve üyeliğini

⁶ John P. Meyer and Lynne Herscovitch, "Commitment in the workplace: Toward a general model", **Human Resource Management Review**, 2001, 11(3), 299-326.

⁷ Charles O'Reilly and Jennifer Chatman, "Organizational commitment and Psychological Attachment: the Effects of Compliance, identification and internalization on prosocial behavior", **Journal of Applied Psychology**, 1986, 71, 492-499.

⁸ Natalie J. Allen and John P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", **Journal of occupational psychology**, 1990, 63(1), 1-18.

⁹ David J. McDonald and Peter J. Makin, "The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff", **Leadership & Organization Development Journal**, 2000, 21(2), 84-91.

¹⁰ Hakan Koç, " Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi". **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 2009, 8(28), 200-211.

¹¹ Aaron Cohen, "**Multiple commitments in the workplace; An integrative approach**", Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2003.

¹² Hülya Çekmecelioğlu ve Erol Eren, "Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi", **Yönetim**, 2007, 18(57), 13-25.

¹³ Thanoswori Gautam vd., "Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts", **Asian Journal of Social Psychology**, 2004, 7, 301-315.

sürdürme kararlılığı içerisinde bulunmayı da gerektirmekte, örgüt başarısı için önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır ¹⁴.

Örgütsel bağlılık örgüt başarısını etkileyen işe devamsızlık, işten ayrılma, mesleki tatmin, sorumluluk alma ve motivasyon gibi olgularda belirleyici bir rol oynar¹⁵. Örgütsel bağlılığın bireyin yaşamında büyük etkileri olabilecek işten ayrılma ve motivasyon gibi süreçlerle ilişkisi, bağlılığın yalnız örgütte değil, bireyin yaşamında da çeşitli sonuçlar ortaya çıkaracağını göstermektedir. Bireyin örgüte bağlılığı çalışma yaşamındaki başarısını, bunun yanı sıra farklı bağlılık düzeyleri bireylerdeki; yaratıcılık, tükenmişlik, stres ve benzeri olguları etkilemektedir ^{16 17}.

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılığın ve sonuçlarının daha iyi anlaşılması için pek çok sınıflama yapılmış, bağlılığın boyutlarına dair farklı görüşler ortaya atılmıştır ¹⁸. Ancak bu sınıflandırma yaklaşımlarının tamamına bakıldığında, örgütsel bağlılığın genel olarak iki şekilde ele alındığı, tutumsal veya davranışsal temeller üzerinden incelendiği görülür¹⁹. Örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak ayrıştırılmasının ve bu şekilde sınıflandırılmasının nedeni örgüt davranışını inceleyen araştırmacılar ile sosyal psikologların örgüte bağlılık sürecin birbirinden farklı şekilde değerlendirmesidir²⁰. Açıklamalardan örgütsel bağlılığın araştırmacıların konuyu ele alış ve inceleme biçimine bağlı olarak tutumsal ve davranışsal olarak iki şekilde incelendiği anlaşılmaktadır.

Örgütsel bağlılığın davranışsal sınıflandırmaları olarak, Becker ve Sallancik'in yaklaşımları; tutumsal temele dayalı sınıflandırmaları arasından ise Etzioni, Kanter, O'Reilly ve Chatman ile Allen ve Meyer'in sınıflandırmaları

¹⁴Gavin Dick and Beverly Metcalfe, "Managerial factors and organisational commitment-A comparative study of police officers and civilian staff", **International Journal of Public Sector Management**, 2001,14(2), 111-128.

¹⁵ Steven Pool and Brian Pool, "A management development model: Measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization", **Journal of Management Development**,2007, 26(4), 353-369.

¹⁶ Refik Balay, **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.

¹⁷ Nazim Ali ve Shahid Jan Kakakhel, " Relationship between occupational stress and organizational commitment", **Journal of Managerial Sciences**, 2013, 2, p.292

¹⁸Aaron Cohen, Commitment before and after: "An evaluation and reconceptualization of organizational commitment", **Human Resource Management Review**, 2007,17(3), 336-354.

¹⁹ Natalie J. Allen and John P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", **Journal of occupational psychology**, 1990, 63(1), 1-18.

²⁰ Hasan Gül, "Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi", **Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 2003,10(1), 73-83.

sayılabilir²¹. Örgütsel bağlılık biçimlerinin sınıflandırılması konusundaki kuramsal geçmişe bakıldığında ilk çalışmalarda örgütsel bağlılığı tek boyutlu olarak ele alan yaklaşımların, sonrasında ise başta O'Reilly ve Chatman ile Allen ve Meyer'in yaklaşımları olmak üzere çok boyutlu teorilerin geliştiği ve önem kazandığı görülür²². Sonrasında başka çok boyutlu teoriler ortaya atıldıysa da bu ikisi kadar etkili olmamıştır²³.

Tutumusal bağlılık; bireyin örgüte karşı olumlu düşüncelere ve hislere sahip olması, ayrıca bu durumu davranışlarıyla da göstermesi ile karakterize, üç boyutu bulunan bir bağlılık türüdür²⁴. Tutumsal bağlılık bireyin örgüte bakışını ve bu konudaki eğilimini belirtmekte, bireyin örgüt ile ilişkisine odaklanmaktadır²⁵. Buna göre, bireyin değer ve hedefleri örgüt ile ne kadar tutarlıysa, tutumsal bağlılığı da o kadar yüksek olacaktır.

Davranışsal bağlılık ise; içinde bulunulan durum ve örgütle ilgili geçmiş yaşantıların da etkisiyle örgüte bağlılığın davranışta gözlemlenebilen biçimde açığa çıkmasıdır. Bu davranışlara örnek olarak işe zamanında gelme, çalışmayı sürdürme ve işten ayrılmama gösterilebilir. Davranışsal bağlılıkta örgütten ayrılmamanın sebebi kişinin davranışlarıdır²⁶. Davranışsal ve tutumsal bağlılığın sınıflandırılmasına dair başlıca teoriler aşağıda açıklanmıştır.

1.2.1 Becker'in Yan-Bahis Teorisi

Becker bireyin örgütle arasındaki bağın oluşmasını, örgütten elde ettiği ve vazgeçmesi durumunda çeşitli faydalar kaybedeceği bir bahis süreci olarak görür²⁷. Bireyin örgütten alacağı kazançlar, örneğin maddi gelir, emeklilik imkânları, örgüt içi arkadaşlık bağları veya kıdem fırsatları, örgüte bağlılığı artırarak bireyi sürdürdüğü

²¹ Hasan Gül, "Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi", **Ege Akademik Bakış**, 2002, 2(1), 37-56.

²² Aaron Cohen, "Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment", **Human Resource Management Review**, 2007, 17(3), 336-354.

²³ John P. Meyer and Lynne Herscovitch, "Commitment in the workplace: Toward a general model", **Human Resource Management Review**, 2001, 11(3), 299-326

²⁴ Hasan Gül, "Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi", **Ege Akademik Bakış**, 2002, 2(1), 37-56

²⁵ Selen Doğan ve Selçuk Kılıç, "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2007, 29(2), 37-61.

²⁶ Güner Çöl ve Hasan Gül, "Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2004, 19(1), 291-306.

²⁷ Howard Becker, "Notes on the concept of commitment", **American Journal of Sociology**, 1960, 66, 32-42

davranışı devam ettirmeye iter ve ayrılmaya engel teşkil eder²⁸. Örgüt içinde bu davranışsal karşılık bağıllık olarak açığa çıkmaktadır ve bireyin elde edeceği kazancın ya da ayrılması durumunda oluşacak zararın büyüklüğü bağıllığı da etkilemektedir ²⁹. Bu bakımdan örgütlerin sürdürülebilirliğinin korunması ve örgüt kazançlarının süreklilik bağlamında bir anlam ifade edebilmesi adına örgüt içi iletişim kanallarının açık olması çalışanın aidiyet duygusunu olumlu yönde etkileyecektir bu da örgütün sürekliliği adına önem arz etmektedir.

Örgüt ile birey arasında oluşan ve yan bahis olarak adlandırılan, kişinin kaybetmekten çekindiği bu kazançların değişkenlik gösterdiği, sıklıkla birden fazla sayıdaki kazancın karmaşık bir biçimde örgütsel bağıllığı tetiklediği belirtilmektedir³⁰. Örgütsel bağıllığa neden teşkil eden bu yan bahisler birkaç başlık altında genelleştirilmiştir. Bunlar; toplumsal/kültürel beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal rollerdir³¹.

Düşünsel veya somut olumsuz sonuçlara yol açabilen, dolayısıyla da kişiyi buna uygun davranmaya iten toplumsal beklentilere dayalı yan bahislere örnek olarak işten çıkmanın ya da devamlı olarak iş değiştirmenin toplum tarafından hoş karşılanmaması verilebilir³². Bürokratik düzenlemeler; bireyle örgüt arasında gerçekleşen bir diğer bahis türüdür. Buna göre birey elde ettiği kıdem veya emeklilik için aylığından kesilen miktar gibi bürokratik düzenlemeler sebebiyle örgüte bağlı kalmayı sürdürebilir³³.

Sosyal etkileşimler ise kişinin örgüt içerisinde, çalışma ortamındaki insanlar üzerinde oluşturduğu kendisi hakkındaki kanaati bozmak istememesi, bu sebeple de örgüte bağlı kalmasıdır. Örgüt içinde alışlagelmiş davranış kalıpları dışına çıkmak kişinin oluşturduğu imajı bozacağı için kişi örgüte bağlı kalarak bu imajı korumayı tercih eder. Benzer şekilde, sosyal rol veya pozisyonlara dayalı yan bahislerde, içinde bulunulan sosyal pozisyonun gereklerini uygulamaya alışmış, örgüt içindeki

²⁸ Rusu Raluca, "Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment? ", **Land Forces Academy Review**, 2013,18(2).

²⁹ Marie Griffin and John Hepburn, "Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officer", **Journal of Criminal Justice**, 2005, 33(6), 611-625.

³⁰ Mehmet İnce ve Hasan Gül, **Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağıllık**. Çizgi Kitabevi Yayınları: Ankara, 2005.

³¹ Howard Becker, "Notes on the concept of commitment", **American journal of Sociology**, 1960, 66, 32-42

³² Deborah Powell and John Meyer, "Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment", **Journal Of Vocational Behavior**,2004, 65(1), 157-177.

³³Hasan Gül, "Davranışsal bağıllık yaklaşımı ve değerlendirmesi", **Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 2003,10(1), 73-83.

rolünü benimsemiş birey, başka bir role uyum sağlayamayacağını yahut böyle bir değişiklik sürecinde zorlanacağını bilerek üyeliğini sürdürür³⁴.

1.2.2. Etzioni Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasına dair yapılan en eski çalışmalardan biri olan Etzioni'nin teorisine göre bireyin örgüte bağlılığındaki esas kaynak yine örgüte olan bağı ile sağlanan ödül ve kayıplardır³⁵. Örgüte bağlılığın gücü bağlılığın sürmesi veya sonlaması durumunda açığa çıkacak sonucun etkisine göre değişir. Buna göre birey örgüte üç şekilde bağlanır³⁶;

- a. Ahlâki bağlılık, bireyin toplumun onayladığı veya yararlı olduğunu düşündüğü bir iş yaptığı için örgüte bağlanması durumudur. Duygusal kaynaklı ve güçlü bir bağ olan ahlaki bağlılık bireyi yaptığı işe duyduğu saygı sayesinde örgüte bağlı kalmayı sürdürmeye iter. Bu bağlılıkta birey otorite ile özdeşleşmiştir.
- b. Hesapçı bağlılık, bireyin örgüte, çıkarlarıyla uyduğu sürece bağlı kaldığı bağlılık türüdür. Bu bağlılığı gösteren üyenin örgüt ile arasında yalnızca yerine getirdiği iş karşılığında kazanacağı getiri ya da kaybedecekleri üzerinden bir ilişki vardır. Ahlakçı bağlılıkta olduğu gibi örgüt değerleri veya amaçlarıyla bir ilgisi olmaksızın kişisel çikara bağlı oluşan bu bağ, bireyin kazancı ortadan kalkarsa sona erer³⁷.
- c. Yabancılaştırıcı bağlılık, üyenin yalnızca zorunda kaldığı için bağlılık gösterdiği, gerçekte örgüte herhangi bir yakınlığının kalmadığı bağlılık türüdür. Davranışları baskılanan üye örgütle olan psikolojik bağlılığını bitirmiş olmasına karşın, mecbur kaldığı için katılım sağlamaya devam etmektedir³⁸.

1.2.3. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter (1968) örgütsel bağlılığın işleyişini, üyenin örgüt çerçevesindeki kural ve amaçları kişiliğiyle birleştirerek sosyal ilişkileri vasıtasıyla örgüte bağlanması biçiminde ele almaktadır. Bu süreci açıklarken ise, kişilik sistemi ve sosyal sistem olmak üzere iki sistemin varlığından söz eder. Kişilik sistemi, bireylerin bağımız

³⁴Deborah Powell and John Meyer, "Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment", *Journal Of Vocational Behavior*,2004, 65(1), 157-177

³⁵Amitai Etzioni, **A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement and their correlates**, New York: Free Press, 1975.

³⁶ Refik Balay, **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.

³⁷ Hasan Gül, "Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi", **Ege Akademik Bakış**, 2002, 2(1), 37-56.

³⁸ Levent Bayram, "Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık", **Sayıştay Dergisi**, 2005,59, 125-139.

kişilik alanını, sosyal sistem ise bireyin bir nesneye veya örgüte bağlılık sürecini belirtmektedir³⁹.

Sosyal sistem ve kişilik sistemi içerisinde çeşitli alanlar bulunmaktadır. Sosyal sistemler; sosyal kontrol, grup birliği ve sistem devamlılığı alanlarını kapsamaktadır. Kişilik sistemi de bilişsel, duyuşsal ve normatif olmak üzere üç farklı alandan oluşur⁴⁰. Birey örgütle girdiği etkileşimler sonrasında bu sistemler içerisinde bir bağlılık geliştirir. Örgütün yapısı ve nitelikleri çerçevesinde beliren, bireye aktardığı istekler bağlılığın şeklini belirler⁴¹.

Bu sınıflandırma içerisinde üç tür bağlılık bulunmaktadır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır. Kanter (1968) bu bağlılıkların tamamını aynı anda içeren sistemlerin diğerleriyle karşılaştırıldığında daha kalıcı bir yapı özelliği göstereceğini öne sürer. İçerisinde bulunduğu örgütün bireyden beklentilerine göre oluşan bu bağlılık türlerinden devama yönelik bağlılık; bireyin örgütün varlığını sürdürmesi için çaba gösterdiği bağlılık türüdür. Devama yönelik bağlılıkta üye örgüte mantıksal, bilişsel alanda gerçekleşen bir değerlendirme ile bağlıdır. Örgütte yerine getirdiği görevi bırakmayı normatif veya duygusal bir engellenme yaşamaksızın düşünsel açıdan çıkarlarına aykırı bulur⁴². Örgütten ayrılması halinde hem emeklerinin hem de çıkarlarının tehlikeye düşmesi bireyi örgütün ve örgütteki görevinin sürmesini sağlamaya yönlendirir. Örgüt bağlılığının sadece pozitif girdiler çerçevesinde görüldüğü bir durumda örgüt, kendi içinde en ufak bir olumsuzluk durumunda üyelerini kaybetmeye başlar ve bu da iş verimliliğini olumsuz yönde etkiler. Bu süreç sonunda örgüt güç kaybetmeye hatta bitmeye doğru sürüklenir her ne kadar Kanter'in bağlılık teorileri örgüt devamlılığı için önemli olsada örgütün sarsılmaz bir süreklilik kazanması örgüt üyelerinin aidiyet duygularının ve mesliki ahlak değerlerinin yüksek olması gerekmektedir aksi taktirde örgütün dağılması kaçınılmaz olacaktır.⁴¹

Bir diğer bağlılık türü olan kenetlenme bağlılığında, üyenin duygusal alan içerisinde örgüte bağlanması söz konusudur. Bu bağlılık bireyin örgü içindeki sosyal yapıya adapte olması, sosyal süreçlerden duygusal tatmin elde etmesi ile

³⁹ Rosabeth Moss Kanter, "Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopisn communities", **American Sociology Review**, 1968, 33, 499-517.

⁴⁰ Hasan Gül, "Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi", **Ege Akademik Bakış**, 2002, 2(1), 37-56

⁴¹ John R. Hall, "Social organization and pathways of commitment: Types of communal groups, rational choice theory, and the Kanter thesis", **American Sociological Review**, 1988, 679-692.

⁴² John R. Hall, "Social organization and pathways of commitment: "Types of communal groups, rational choice theory, and the Kanter thesis", **American Sociological Review**, 1988, 679-692.

gerçekleşir⁴³. Grubun sosyal yapısına bağlanan ve diğer üyeler ile arasındaki etkileşimi kaybetmek istemeyen birey, gruba bağlılığını artıracak, örgüt için daha fazla çaba gösterecektir⁴⁴.

Üçüncü bağlılık türü olan kontrol bağlılığının temelinde ise örgüt kuralları ve liderin otoritesi vardır. Birey örgüt normları ile kişiliğini kaynaştırıp, örgütün amaç ve kurallarının gerekliliğini kabul ettiğinde ortaya çıkmaktadır⁴⁵. Bu durumdaki birey liderin yönlendirmelerine ve örgüt kurallarına uyacak, içselleştirdiği örgüt amacına uygun olarak görevini yerine getirecektir.

1.2.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman'e göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte karşı duyduğu, örgütü ne kadar benimsediğini de yansıtan psikolojik bir bağlılıktır⁴⁶. Birey ile örgüt arasındaki bağın gücü bireyin örgütün özelliklerini daha fazla içselleştirmesi veya örgüt işleyişine daha iyi adapte olması ile gelişir. Bu yaklaşımda örgütsel bağlılığın üç boyuttan oluşmaktadır⁴⁷;

Uyum bağlılığı bireyin örgüt içinde belirli bir ödül veya fırsata ulaşabilmek, ya da herhangi bir yaptırımdan kaçınmak için bağlılık göstermesi durumudur.

Özdeşleşme bağlılığı; bireyin örgüt yapısı içerisinde sahip olduğu yeri korumak ve örgütün bir parçası olmayı sürdürmek istemesiyle ortaya çıkar. Özdeşleşme bağlılığının oluşmasında örgüt içi ilişkiler kilit rol oynamaktadır. Birey örgüt içindeki etkileşimden kopmamak için örgüte bağlanır. Bu süreçte örgütün özellikleri, işleyiş yapısı, değer ve hedefleri ile özdeşleşir. Örgüt içinde kazanç sağlamak ve yer bulmak adına tutumlarını örgüt düzenine uygun biçimde ayarlar, örgüte bağlanır. Bunun bağlılığın karşılığında ise örgüt içindeki diğer üyeler ile uyumlu ilişkiler geliştirir⁴⁸.

⁴³ John R. Hall, Social organization and pathways of commitment: "Types of communal groups, rational choice theory, and the Kanter thesis", *American Sociological Review*, 1988, 679-692.

⁴⁴ Mehmet İnce ve Hasan Gül, **Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık**. Çizgi Kitabevi Yayınları: Ankara, 2005.

⁴⁵ John R. Hall, Social organization and pathways of commitment: "Types of communal groups, rational choice theory, and the Kanter thesis", *American Sociological Review*, 1988, 679-692.

⁴⁶ Charles O'Reilly and Jennifer Chatman, "Organizational commitment and Psychological Attachment: the Effects of Compliance, identification and internalization on prosocial behavior", *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71, 492-499.

⁴⁷ Selen Doğan ve Selçuk Kılıç, "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi" *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2007, 29(2), 37-61.

⁴⁸ Zheng WeiBo vd., "New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009)", *African Journal of Business Management*, 2010, 4(1), 12-20.

İçselleştirme bağlılığı; kişinin iç dünyasında örgüt ile bir bağ geliştirmiş olmasıdır. İçselleştirme bağlılığında bireyin sahip olduğu değerlerin ve bakış açısının örgütün değerleri ile çelişmiyor olması önemlidir.

1.2.5. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Tutumsal bağlılık sınıflandırmalarından bir diğeri olan Allen ve Meyer'in ortaya attığı yaklaşım örgütsel bağlılığı üç boyutlu bir yapıda değerlendirmektedir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak isimlendirilen bu boyutlar, bireyin örgütle arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun sonuçlarının ve etkilerinin daha iyi anlaşılabilmesi için birçok başka teori de temel alınarak oluşturulmuştur^{49 50}.

- a. Duygusal bağlılık; bireyin örgüte karşı hissettiği olumlu duygular ve üyesi olmaya karşı istekliliğini ifade etmektedir⁵¹. Bireyin örgütle ne derece bütünleştiğini gösteren bu bağlılık türü, örgütsel katılımı artırmakta, bireyin başka etkenlere bağlı olmaksızın yahut ihtiyaç duymadan içtenlikle örgüt için çaba göstermesinde etkili olmaktadır.^{52 53} Duygusal bağlılığın oluşmasında çok çeşitli etkenler rol oynasa da, bireyin işi olumlu algılaması, görev alacağı pozisyonun gereklerinin ve amaçlarının açıklığı, örgüt yapısının katılıma açık, güven verici ve eşitlikçi özellikler taşıması gibi etkenlerin üyelerin örgüte karşı hissettikleri duygusal bağı arttıracakları belirtilmiştir⁵⁴.
- b. Devamlılık bağlılığı; Becker'in yan-bahis teorisi temel alınarak oluşturulmuş, bireyin örgüte bağlılığının devam etmemesi durumunda çeşitli kayıplar yaşayacağı durumlarda açığa çıktığı düşünülen bir bağlılık türüdür⁵⁵. Literatürde 'rasyonel bağlılık' olarak da ifade edilen devamlılık bağlılığı örgütle bağın koparılması durumunda ortaya çıkabilecek maddi ya da

⁴⁹ Natalie J. Allen and John P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", **Journal of occupational psychology**, 1990, 63(1), 1-18.

⁵⁰ Deborah Powell and John Meyer, "Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment", **Journal Of Vocational Behavior**, 2004, 65(1), 157-177.

⁵¹ Natalie J. Allen and John P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", **Journal of occupational psychology**, 1990, 63(1), 1-18.

⁵² Zhen Xiong Chen and Anne Marie Francesco, "The relationship between the three components of commitment and employee performance in China", **Journal of Vocational Behavior**, 2003, 62(3), 490-510.

⁵³ Azmi Yalçın ve Fatma Nur İplik, "Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2005, 14(1), 395-412.

⁵⁴ Selen Doğan ve Selçuk Kılıç, "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi" **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2007, 29(2), 37-61.

⁵⁵ Hasan Gül, "Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi", **Ege Akademik Bakış**, 2002, 2(1), 37-56.

manevi zarardan kaçınma veya örgüte bağlı kalmayla elde edilecek fırsatları kazanmak için üyeliğini sürdürme tutumlarını açıklamaktadır⁵⁶.

- c. Normatif bağlılık; Meyer ve Allen'in başta yalnızca iki boyutlu olarak geliştirdikleri sınıflandırma yaklaşımlarına, 1984 yılında ekledikleri ve çalışanların örgüte üyeliklerini sürdürmeye mecbur kaldıkları durumlarda zorunlu olarak ortaya çıkan bağlılık türüdür⁵⁷. Normatif bağlılığın ortaya çıkmasında borçlu hissetme veya minnettarlık gibi duygular önemli bir rol oynar. Bireyin örgütün ya da yöneticinin ona ihtiyacı olduğunu düşünmesi, işi bırakmayı sahip olduğu değer yargılarına aykırı bulması veya örgütün kendisine olumlu yaklaşmasından ötürü minnettarlık duyması gibi etkenler normatif bağlılığı açığa çıkarır⁵⁸.

1.3. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin bilinmesi, birey ile örgüt arasındaki örgütün bütünlüğü ve başarısı için önem taşıyan bağın geliştirilebilmesi için gereklidir. Örgüt içinde örgütün yapısından, bireyin özelliklerinden veya başka etkenlerden kaynaklanan pek çok durum bağlılığı etkileyebilmektedir. Steers örgüte bağlılığı etkileyen faktörleri; kişisel özellikler, iş özellikleri ve çalışma deneyimi olarak açıklamıştır⁵⁹. Mowday Steers ve Porter da benzer biçimde bu faktörleri; kişisel özellikler, role ilişkin özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimi biçiminde gruplandırmışlardır⁶⁰. Bazı kapsamlı araştırmalarda örgüte bağlılığı etkileyen kırkın üzerinde faktörden bahsedilmiş, ancak bu faktörlerin tamamının etkisi kanıtlanamamıştır⁶¹. Literatürde en sık incelenen faktörler aşağıdaki biçimde sıralanabilir⁶²;

- Demografik özellikler ve iş deneyimi
- Örgütsel güven ve iş tatmini

⁵⁶ Natalie J. Allen and John P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", **Journal of occupational psychology**, 1990, 63(1), 1-18.

⁵⁷ Zheng WeiBo vd., "New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009) ", **African Journal of Business Management**, 2010, 4(1), 12-20.

⁵⁸ Levent Bayram, "Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık", **Sayıştay Dergisi**, 2005, 59, 125-139.

⁵⁹ Richard M. Steers, "Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative science quarterly**, 1977, 46-56.

⁶⁰ Richard T. Mowday vd., "The measurement of organizational commitment", **Journal Of Vocational Behavior**, 1979, 14(2), 224-247

⁶¹ Levent Bayram, "Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık", **Sayıştay Dergisi**, 2005, 59, 125-139.

⁶² Refik Balay, **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.

- Örgüt içindeki rol tanımlarının belirginliği, rol çatışması
- Örgütteki görevin, yapılan işin önemi
- Örgüt kararlarında etkin katılım ve söz hakkı
- İş güvenliğinin bulunması, yabancılaşma
- Ücret dışında sağlanan haklar ve fırsatlar
- Çaresizlik, iş saatlerinin niteliği, ödüller
- Terfi olanakları, maddi kazanç ve örgüt içi iletişim
- Örgüt liderine bağlı faktörler ve alternatif iş olanakları

Örgüt bağlılığını etkileyen faktörler bu çalışmada, kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere üç başlık altında incelenecektir.

1.3.1. Kişisel faktörler

Örgüt içindeki süreçte örgütün yapısı ve işleyişi kadar bireyin özellikleri de etkili olmaktadır. Kişisel faktörler arasında yaş cinsiyet ve benzeri demografik özelliklerin yanı sıra bireyin psikososyal durumuna ilişkin değişkenlerin ve iş hakkındaki tutumların da sayılması gerekmektedir⁶³. Buna göre bireyin örgüte bağlılığı ile yaş, cinsiyet, motivasyon, kontrol odağı, eğitim düzeyi gibi özellikleri arasında bağlantı vardır ^{64 65 66}.

Demografik değişkenlerden yaş, bireyin örgüte bağlılığı üzerinde etkili olabilmektedir⁶⁷. Buna göre yaşı ilerleyen birey, gerek çalıştığı örgütteki deneyimi ve gerekse de yeni bir ortama alışmayı zor bulması sebebiyle örgütten ayrılmaya olumlu bakmayacak, örgüte bağlanacaktır. Ayrıca yaşı ilerleyen bireyin alternatif iş imkânları bulması da genç bireylere göre daha zordur. Bu durumda örgütte deneyimi az, alternatif işlere ulaşma imkanı yüksek genç yaştaki bireylerin örgüte bağlılığı düşük olacaktır ⁶⁸.

⁶³ Refik Balay, **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.

⁶⁴ Azmi Yalçın ve Fatma Nur İplik, "Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2005,14(1), 395-412.

⁶⁵ Samuel O. Salami, "Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. **Anthropologist**, 2008, 10(1), 31-38.

⁶⁶ Güner Çöl ve Hasan Gül, "Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2004,19(1), 291-306.

⁶⁷ Güner Çöl ve Hasan Gül, "Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2004,19(1), 291-306

⁶⁸ Mehmet İnce ve Hasan Gül, "Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Çizgi Kitabevi Yayınları: Ankara, 2005.

Cinsiyetin örgütsel bağlılığı nasıl etkilediği konusunda yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bazı araştırmalar kadınların aile yaşantısında daha etkin rol aldıkları için iş yaşamına ayak uydurmakta zorlandıklarını, bu sebeple erkeklere oranla daha düşük örgütsel bağlılık gösterdiklerini öne sürmüştür^{69 70}. Bazı araştırmalarda ise örgüt bağlılığında kadın ve erkek üyeler arasında anlamlı farklılık bulunmadığı bildirilmiştir^{71 72}. Cinsiyet, özellikle de örgüt içinde bir cinse diğerinden daha fazla fırsat sağlandığı durumlarda bağlılığı etkileyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak cinsiyet ayrımının azaltılmasına dair düzenlemeler yapılması ve kadınların günümüzde iş yaşamına daha fazla katılması örgütsel bağlılık konusundaki cinsiyete bağlı farklılıkları azaltmıştır⁷³.

Bireylerin yaş veya cinsiyet gibi temel özelliklerinin yanı sıra medeni durumlar ve eğitim düzeyleri de örgüte bağlılıkları üzerinde etkilidir. Eğitim düzeyi yüksek bireylerin örgütten beklentilerinin ve alternatif iş imkânlarının yüksek olması örgütsel bağlılıklarının düşmesine sebep olabilmektedir. Birçok çalışmada eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunduğu öne sürülmüştür⁷⁴. Medeni durum ise bireylerin özellikle iş değiştirme ve örgütten çıkma sürecinde karar vermelerini zorlaştıran bir etkidir. Evli bireylerin örgütten ayrılmaya daha az eğilimli olduğu ve daha yüksek bağlılık gösterdiği belirtilmiştir⁷⁵.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireyden kaynaklanan diğer faktörler arasında ise bireyin örgütten beklentileri ve örgütle birey arasında kurulan psikolojik sözleşme bulunur. İşin niteliğine ya da getirilerine yönelik beklentiler bireyin örgüte bağlılık düzeyini etkilemektedir⁷⁶. Psikolojik sözleşme ise bireyin örgüt için yerine getirmesi gereken sorumluluklarla bunların karşılığında ulaşacağı kazançları yani örgüt ile

⁶⁹Carol Emslie and Kate Hunt, 'Live to Work'or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life", Gender, Work & Organization, 2009,16(1), 151-172.

⁷⁰ Deborah Powell and John Meyer, "Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment", Journal Of Vocational Behavior,2004, 65(1), 157-177.

⁷¹ Ufuk Durna ve Veysel Eren, "Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık". Doğu Üniversitesi Dergisi, 2005,6(2), 210-219.

⁷² Isach *Estiguin* and Paloma Maria, "Testing the impact of specific variables on the Intention to Quit of Health Personnel. Master thesis", University of Oslo, 2015.

⁷³ Elbeyi Pelit ve İbrahim Kılıç, "Çalışma hayatının bir sorunu olarak mobbing ve örgütsel bağlılığa etkisi: Türkiye ve Kazakistan otellerinde bir uygulama", Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 2014, 9, 90-126.

⁷⁴ Mehmet İnce ve Hasan Gül, Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık, Çizgi Kitabevi Yayınları: Ankara, 2005.

⁷⁵ Ufuk Durna ve Veysel Eren, " Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık", **Doğu Üniversitesi Dergisi**, 2005,6(2), 210-219.

⁷⁶ Richard M. Steers, "Antecedents and outcomes of organizational commitment", **Administrative science quarterly**, 1977, 46-56.

bireyin karşılıklı beklentilerini ifade eden, yazılı olmayan bir sözleşmedir⁷⁷. Bireyin örgütten beklentileri ile örgütün beklentileri uyuştuğunda örgütsel bağlılık düzeyi yükselmektedir. Aksi durumlarda bireyin örgüte olan inancı kendi pozitif çıkarlarıyla paralellik göstermediği sürece düşük bir seviyede seyretmeye başlar ve tüm aidiyet duygusunu yitinceye kadar devam ederek bireyin artık örgüte zarar vermesine sebep olur bu bakımdan örgüt üyelerinin sürekli olarak iş tatmin düzeylerinin ve bağlılıklarının araştırılması iletişim kanallarının açık olması örgüt ve biriy adına olumlu bir sonuç doğuracaktır.

1.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık düzeyi çalışma ortamının niteliklerinden ve örgütün işleyişinden etkilenmektedir⁷⁸. Örgütle ilgili, örgüt kültürü ve örgüt içi adalet, örgütte ödül ve yaptırımların uygulanış biçimi, işin önemi, örgüt içi iletişim bağları, liderin ve yönetim şeklinin nitelikleri, işten elde edilen kazancın miktarı gibi özellikler bağlılığı etkileyen faktörlerin başında gelir^{79 80}.

Örgüt kültürü, toplumsal kültürden de etkilenen fakat örgütten örgüte değişen ve örgüt üyelerinin bağlılığı konusunda belirleyici rol oynayan bir faktördür⁸¹. Örgüt içindeki kararların nasıl alındığı ya da yeniliklere yaklaşım gibi örgüt kültürüne bağlı özelliklerin örgüt üyelerinin çeşitli bağlılık türlerini sergileme düzeyindeki değişim üzerinde etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Gülova & Demirsoy, 2012)⁸². Buna göre örgüt kültüründeki olumlu nitelikler bireylerin duygusal bağlılık düzeyini artırmakta, çeşitli zorunluluklardan kaynaklanan devam bağlılığı düzeyini ise düşürmektedir.

Örgüte olan bağlılığı etkileyen bir diğer faktör ise bireyin örgüt adaleti algısı, bununla ilişkili olarak da kazanç ve ödüllerden duyduğu memnuniyettir. Bireyler örgütteki adaleti çalıştıkları ortamdaki diğer üyelerle kendilerini karşılaştırarak

⁷⁷ Tumpa Dey, "Predictors of organizational commitment and union commitment: A conceptual study", **The IUP Journal of Organizational Behavior**, 2012,11(4), 62-75.

⁷⁸ Refik Balay, **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.

⁷⁹ Peter Lok and John Crawford, "The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison", **Journal of management development**, 2004, 23(4), 321-338.

⁸⁰ Mehmet İnce ve Hasan Gül, **Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık**. Çizgi Kitabevi Yayınları: Ankara, 2005.

⁸¹ Peter Lok and John Crawford, "The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison", **Journal of management development**, 2004, 23(4), 321-338.

⁸² Asena Altın Gülova ve Özge Demirsoy, "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma", **Business and Economics Research Journal**, 2012,3(3), 49-76.

değerlendirme eğilimindedirler⁸³. Örgüt içinde çalışanların gösterdiği emeğe karşılık ulaştıkları maddi veya manevi kazançlar, örneğin terfi veya ücret miktarının adaletli biçimde düzenlenmiş olması çalışanların örgüte bağlılığını, verimliliğini ve iş memnuniyetini artırmaktadır. Örgütsel adalet algısının bireyin duygusal bağlılık düzeyi ile pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur⁸⁴.

Örgüt içi iletişim, takım çalışması ve liderin yönetim biçimi örgütteki bireylerin örgüte karşı tutumlarını ve bağlılıklarını etkiler. Grup içi etkileşimin, yardımlaşma davranışının ve bütünlüğün olduğu örgütlerde bireyin grupla özdeşleşmesi daha kolay gerçekleşmektedir⁸⁵. Örgüt ikliminin yanı sıra liderin tutumu, yönetim tarzı ve iş görenlerin örgütle ilgili karar süreçlerine ne derece katılım sağlayabildikleri de önemlidir ^{86 87 88}.

Ödül ve yaptırımların işleyişi ile bireyin çalışmasının karşılığında aldığı ücretin miktarı çalışmayı sürdürmesinde tetikleyici etkenlerdir. Aldığı ücretten memnun olan çalışan örgüte bağlılığını devam ettirmek için çaba gösterir⁸⁹. Bunun yanında örgüt içinde çalışanların motivasyonunu ve verimliliği artırmak için belirli ödüllendirme yöntemlerinin kullanılıyor olması çalışmayı teşvik ederek örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkiler ⁹⁰.

Bireyin örgüt içindeki rolü ile kariyerinin belirgin oluşu, örgüte duyduğu güven ve işe karşı duyduğu memnuniyet bireyi örgüte bağlar ^{91 92 93}. Örgüt içindeki rol belirsizlikleri üye veya üyelerin görevleri net biçimde ifade edilmediğinde gelişen

⁸³ Füsün Çınar Altıntaş, "Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: Akademik personel üzerinde bir analiz", **İşletme Fakültesi Dergisi**, 2006, 7(2), 19-40.

⁸⁴ Zübeyir Bağcı, "Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 2013, 9(19), 163-184.

⁸⁵ Selen Doğan ve Selçuk Kılıç, "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2007, 29(2), 37-61.

⁸⁶ Robert W. Rowden, "The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment", **Leadership & Organization Development Journal**, 2000, 21(1), 30-35.

⁸⁷ Chiok Foong Loke, "Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment", **Journal of Nursing Management**, 2001, 9(4), 191-204.

⁸⁸ Akyay Uygur, "Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması", **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2007, 1, 71-85.

⁸⁹ Mehmet İnce ve Hasan Gül, **Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık**, Çizgi Kitabevi Yayınları: Ankara, 2005.

⁹⁰ Refik Balay, **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.

⁹¹ Samuel O. Salami, "Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers", **Anthropologist**, 2008, 10(1), 31-38.

⁹² İlhami Yücel ve Çetin Bektaş, "Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better? ", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 2012, 46, 1598-1608

⁹³ Shalini Srivastava, "Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables", **Vision: The Journal of Business Perspective**, 2013, 17(2), 159-167

daha çok örgüt kaynaklı bir durumken, rol çatışmaları ise bireyin üstlendiği iki ya da daha fazla rolün gereklerinin birbiriyle çelişmesi durumudur ve daha çok kişisel kaynaklıdır⁹⁴. Buna göre bireyin örgüt içindeki rolünün belirsiz olması ya da rol çatışması yaşaması çalışma verimliliğini düşürür, örgüte bağlılığı ise negatif yönde etkiler^{95 96}. Böyle bir durumla karşılaşmak istemeyen örgüt yöneticisinin örgütün tüm kademelerindeki bireylerle iliştişim halinde olması örgütün sürekliliği adına önem arz etmektedir.

1.3.3. Diğer Faktörler

Bireyin örgüte bağlılığını etkileyen örgütsel ve kişisel özelliklerin dışında sayılabilecek iki faktör ise başka iş imkânlarının varlığı ve profesyonelliktir. Birey, işinden belli düzeyde memnun olmasına karşın, alternatif iş fırsatlarının oluşması durumunda kararsızlık yaşayabilir, bu durum ise örgüte olan bağlılığını olumsuz yönde etkiler⁹⁷. Alternatif iş imkanlarının az olduğu ya da bireyin çalıştığı sektörün ekonomik kriz gibi sorunlarla karşılaştığı durumlar bireyi bulunduğu örgüte bağlanmaya iter.⁹⁸

Profesyonellik, bireyin yaptığı işin gereklerini önemsemesi ve mesleği ile özdeşleşmesi sürecidir. Birey profesyonelliğin bir sonucu olarak bulunduğu örgüte bağlanır. Profesyonelliğin içeriğine ilişkin İnce ve Gül (2005) yaygın olarak kabul gören çeşitli özellikler sıralamıştır⁹⁹. Buna göre profesyonel bir birey;

Profesyoneller, kendi kurdukları ya da üye oldukları topluluklar vasıtasıyla alanlarıyla ilgili güncel bilgileri paylaşmaya ve takip etmeye özen gösterirler

Toplumsal sorumluluk algıları gelişmiştir

Kendi alanlarında benimsedikleri kurallara güven duyarlar

Bağımlı olmamayı ve özerk biçimde hareket etmeyi tercih ederler

⁹⁴ Mehmet İnce ve Hasan Gül, **Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık**, Çizgi Kitabevi Yayınları: Ankara, 2005.

⁹⁵ Stefan Gaertner, "Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models," **Human resource management review**, 2000, 9(4), 479-493.

⁹⁶ Samuel O. Salami, "Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers", **Anthropologist**, 2008, 10(1), 31-38.

⁹⁷ Eric Lambert and Nancy Hogan, "The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent a test of a causal model", **Criminal Justice Review**, 2009, 34(1), 96-118.

⁹⁸ Eric Lambert and Nancy Hogan, "The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent a test of a causal model", **Criminal Justice Review**, 2009, 34(1), 96-118.

⁹⁹ Mehmet İnce ve Hasan Gül, **Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık**, Çizgi Kitabevi Yayınları: Ankara, 2005.

1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Örgütsel bağlılık çeşitli faktörlerden etkilenecek şekilde ortaya çıkmakta ve gerek örgüt, gerekse de birey üzerinde olumlu ve olumsuz çeşitli sonuçlara kaynaklık etmektedir. Bu bölümde örgütsel bağlılığın sonuçları, düşük, orta ve yüksek düzeyde bağlılık seviyeleri üzerinden incelenecektir. Buna göre örgütsel bağlılığın düzeyi ortaya çıkardığı sonuçlar üzerinde belirleyicidir.

Bağlılık düzeyinin sonucu olarak ortaya çıkan olgulardan en dikkat çeken işten ayrılmadır. Örgütsel bağlılık düzeyi işten ayrılma davranışı ile negatif bir ilişki içindedir¹⁰⁰. Ayrıca örgüte bağlılık, iş ortamının nitelikleri ve kişisel özelliklerin de incelendiği araştırmalarda, işten ayrılma davranışı üzerinde en belirleyici role sahip etkenlerden biri olarak ölçülmüştür¹⁰¹. Bu karşın örgütsel bağlılık örgütten ayrılmayla düşük, verimlilik, çalışan performansı, devamsızlık ve işe gecikme ile ise nispeten daha yüksek düzeyde ilişkilidir¹⁰². Örgütsel bağlılığın bireyin davranışında açığa çıkan sonuçlarının uzun vadede örgütün işleyişini ve bütünlüğünü de etkileyeceği düşünüldüğünde, bu sonuçların anlaşılmasının büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Ayrıca günümüz global dünya şartlarına ayak uydurmak zorunda kalan örgütlerin sadece verileni yapan örgüt mensupları değilde ben bu örgütün devamlılığı adına nasıl bir katkıda bulunabilirim diyen örgüt mensuplarına sahip olması gerekmektedir.

1.4.1. Düşük düzeyde örgütsel bağlılığın sonuçları

Örgütle arasında güçlü bir bağ bulunmayan üyelerin örgüte katkısının oldukça düşük kalması beklenmektedir. Grupla birlikte hareket etme eğilimleri düşük olan bu tür çalışanların kontrol edilmesi zordur ve kapasitelerini kullanmadıkları için örgütün hedeflerine ulaşma hızını azaltırlar¹⁰³. Bu durum örgüt içindeki iletişimi bozduğu gibi, kuralların uygulanmasını da zorlaştırır.

Örgütsel bağlılık düzeyi düşük çalışanlar bireysel olarak da olumsuzluklarla karşılaşabilmektedir. Bu durum örgütsel bağlılığı düşük bireyleri başka iş alternatifleri aramaya iter. Düşük düzeydeki örgütsel bağlılığın olumlu sonucu olarak ise, örgütsel katılımı düşük üyelerin işten ayrılma olasılığının yüksek olması,

¹⁰⁰ Eric Lambert and Nancy Hogan, "The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent a test of a causal model" **Criminal Justice Review**, 2009, 34(1), 96-118.

¹⁰¹ Eric Lambert, I want to leave: "A test of a model of turnover intent among correctional staff", **Applied Psychology in Criminal Justice**, 2006, 2(1), 57-83.

¹⁰² Refik Balay, **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.

¹⁰³ Rusu Raluca, "Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment?", **Land Forces Academy Review**, 2013,18(2)

dolayısıyla hem kadronun daha iyi değerlendirebilecek kişilerce doldurulması hem de kişinin daha yüksek bağlılık gösterebileceği kendine uygun nitelikteki başka örgütleri araştırması görülebilir ¹⁰⁴.

1.4.2. Orta düzeyde örgütsel bağlılığın sonuçları

Bireyin örgüte bağlılık noktasında kararsız bir tutum izlemesi olarak açıklanabilecek orta düzeydeki bağlılığın, örgüt ve birey açısından hem olumlu hem de olumsuz sonuçları vardır. Orta düzeyde bağlılık gösteren bireyler, örgütün temel kural ve değerlerini kabul ederken, bireysel özelliklerine uymayan ikincil değerleri benimsemezler ¹⁰⁵. Bu durumda örgüt içindeki bireyselliğini yitirmeyen üye, samimi bir bağlılıkla örgütün gelişmesi için üst düzeyde çaba gösterir ve daha yaratıcı bir tutum sergiler¹⁰⁶.

Ancak bu olumlu sonuçların aksine, orta düzeyde örgütsel bağlılığın açığa çıkardığı olumsuz sonuçlar da olabilmektedir. Orta düzeyde bağlılık gösteren üyelerin, toplumun, kendisinin ve örgütün değerlerine uyum konusunda kararsızlık yaşamaması, örgütün işleyişine yeterli düzeyde katkı sağlayamamasına, ayrıca örgüt içinde yükselme konusunda sorun yaşamamasına sebep olabilmektedir^{107 108}.

1.4.3. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın sonuçları

Örgüte yüksek düzeyde bağlılık duyan üyeler örgüt amaçları ve değerlerini fazlasıyla içselleştirmiş oldukları için, üst düzeyde çaba gösterme eğilimindedirler. Bu tür örgüt çalışanları örgütün yükselme ve ödül fırsatlarında sıkça faydalanır. Bu durum örgütün kendisine daha fazla bağlılık gösteren çalışanına daha fazla güven duyması ve daha fazla yetki tanınması ile gerçekleşir¹⁰⁹.

Örgütsel bağlılığı yüksek bireyler, kendilerini örgüte adadıkları ve örgütün alışlagelmiş işleyişine birebir uygun hareket etme eğilimi taşıdıkları için yeniliklere yak uydurmada zorluk çekebilir, yaratıcı kararlar almakta sorun yaşarlar¹¹⁰. Ayrıca

¹⁰⁴ Refik Balay, **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.

¹⁰⁵ Refik Balay, **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.

¹⁰⁶ Rusu Raluca, "Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment? ", **Land Forces Academy Review**, 2013,18(2)

¹⁰⁷ Richard T. Mowday vd., "The measurement of organizational commitment", **Journal Of Vocational Behavior**, 1979, 14(2), 224-247.

¹⁰⁸ Selen Doğan ve Selçuk Kılıç, "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2007, 29(2), 37-61.

¹⁰⁹ Rusu Raluca, "Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment? ", **Land Forces Academy Review**, 2013,18 (2).

¹¹⁰ Levent Bayram, "Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık", **Sayıştay Dergisi**, 2005,59, 125-139.

yüksek örgütsel bağlılık bireyselliği kısıtladığı için üyeyi baskı altında bırakır. Bu şekilde yüksek bağlılığa sahip bireylerin örgüt hakkındaki görüş ve gelecek beklentileri olumlu olduğundan; örgütten ayrılmaları, beklentilerinin engellenmesinden veya örgüt yapısındaki değişimlerden kaynaklanarak gerçekleşir^{111 112}.

1.5. İŞ ANLAMI KAVRAMININ TANIMLANMASI

İş yaşamının kişinin zihinsel veya bedensel enerjisini ortaya koyarak uzun çalışma saatleri boyunca emek vermesini gerektirdiği ve günümüzde meslek hayatına atılmanın birçok alanda yıllar süren bir eğitim süreci ile mümkün olabildiği göz önünde bulundurulduğunda iş yaşamının bireyin hayatının büyük bir parçası olduğunu söylemek mümkündür. Bu sebeple bireylerin yaptıkları işe attıkları anlam gerek içinde buldukları örgüt, gerekse de kendileri açısından önem taşır. Son yıllarda sıkça ele alınan iş anlamı kavramının ne ifade ettiği konusunda ise üzerinde fikir birliğine varılan bir tanımlama bulunmamakta, kavramın içeriği incelendiği kapsama göre değişkenlik gösterebilmektedir^{113,114}. İş anlamı kavramının tam olarak olgunlaştığını ve yapılan çalışmaların bu kavramın doğru anlaşılması konusunda yeterli olduğunu söylemek henüz mümkün değildir¹¹⁵.

Günümüzde çalışma yaşamının birey üzerindeki etkisinin artmasıyla birlikte, iş anlamı ve yaşam anlamı bir biriyle iç içe geçmiş bir yapıda ortaya çıkmaktadır¹¹⁶. İnsan yaşamında anlam arayan, anlam isteği duyan bir varlıktır¹¹⁷. Bu istek diğer canlıların aksine yalnızca insanda bulunmakta ve yaşamına yön verebilme sorumluluğunu üstlenmek için ilk adımı oluşturmaktadır. Ortaya çıkan tüm kaos, sorun ve yıkımlarla bu anlam istemi sayesinde başa çıkmak mümkündür. Yaşamı sürdürebilmenin yolu, karşılaşılan olumlu ya da olumsuz bütün deneyimlerin bir anlama bağlı olarak değerlendirilmesidir ve bireyin yaşamındaki anlamın bu deneyimlerin üstesinden gelmesini sağlayan koruyucu bir işlevi bulunmaktadır. Bu

¹¹¹ Refik Balay, **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000

¹¹² Rusu Raluca, "Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment? ", **Land Forces Academy Review**, 2013,18 (2).

¹¹³ Amy Wrzesniewski, " Finding positive meaning in work", **Positive organizational scholarship**, 2003, 296-308.

¹¹⁴ Michael F. Steger, "Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)", **Journal of Career Assessment**, 2012, 20(3), 322-337.

¹¹⁵ Brent D. Rosso vd., "On the meaning of work: " **A theoretical integration and review, Research in Organizational Behavior**, 2010, 30, 91-127.

¹¹⁶ Grace A. Chen, "The meaning of meaningful work: Subject-object meaningfulness in knowledge work", **Unpublished honours thesis**. Michigan: University of Michigan, 2007.

¹¹⁷ Viktor E. Frankl, **Man's search for meaning**. Simon and Schuster,1985.

anlamın yitilmesi ise psikolojik iyi oluşa zarar veren, bireyin yaşamını yönlendirme gücünü ve sorumluluğunu kaybetmesine yol açan bir durumdur.

Yaşam anlamı kavramı Frankl'ın ortaya attığı Logoterapi yaklaşımının özünü oluşturan ve bu yaklaşımla önem kazanan, sonrasında ise farklı biçimlerde ele alınan bir kavram olmasına karşın, bireyin öznel iyi oluşu ile yakından ilişkili olduğu konusunda fikir birliği bulunmaktadır¹¹⁸. Ryff'e (1984) göre, yaşam anlamı, yaşamda bir anlam yönelimine sahip olmaktır ve sağlamlık göstergesidir¹¹⁹. Kişinin yaşamına yön vermesini sağlayan anlam, uyumluluk ve kontrol sahibi olma duygusunu açığa çıkarır¹²⁰. 'Neden yaşıyorum' sorusunun cevabı kişinin yaşamını ve sağlığını şekillendirmektedir¹²¹. İnsanda belirsizlik duygusunu, buna karşın da varoluşsal bir anksiyeteyi tetikleyen, yaşamdaki sürekli ve kontrol dışı değişim; çeşitli olgular arasında kurulan bağlantılar yoluyla elde edilen sabit bir anlam vasıtasıyla kontrol edilebilir hale getirilir¹²².

Bireylerin yaşamda buldukları anlamlar birbirinden farklı ve özeldir. Yaşam anlamıyla ilgili olarak belirli sınırlar çizmenin ve nasıl olması gerektiğinin açıklamanın mümkün olmaması, her bireyin onu kendi deneyimleri ve hayatından yola çıkarak ortaya koyuyor olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple yaşam anlamı kavramsal olarak neredeyse sınırsız bir kapsama sahiptir¹²³.

Varoluşçu psikoloji yaklaşımının önemli isimlerinden olan Yalom (1980) ise, yaşamın anlamı konusunda birden çok boyuta değinmiştir¹²⁴. Buna göre yaşam anlamı kozmik anlam ve dünyevi-kişisel anlam olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

1.5.1. Kozmik anlam

İnsan yaşamının daha geniş bir bütünün parçası olduğu fikrine dayanarak ortaya çıkan anlam biçimidir. Buna göre yaşamdaki anlam var edilmiş olan büyük bütünün bir parçası olarak kendine düşen rolü yerine getirmek, olması gerektiği gibi

118 Bruno Figueiredo *Damásio vd.*, "Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Psychometric properties and sociodemographic findings in a large Brazilian sample. **Acta de Investigación Psicológica**, 2013, 3(3), 1205-1227.

119 Carol D. Ryff, "Personality development from the inside: The subjective experience of change in adulthood and aging", **Life-span development and behavior**, 1984, 6, 243-279

120 Tatjana Schnell, "The Sources of Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to Demographics and Well-Being", **The Journal of Positive Psychology**, 2009, 4(6), 483-499.

121 Paul T.P. Wong, "Personal Meaning and Successful Aging", **Canadian Psychology/Psychologie Canadienne**, 1989, 30 (3), 516-525.

122 Roy F. Baumeister and Kathleen D. Vohs, "The pursuit of meaningfulness in life", **Handbook of positive psychology**, 2002, 608-618.

123 Robert A. Emmons, "Personal goals, life meaning, and virtue: Wellsprings of a positive life", **Flourishing: Positive psychology and the life well-lived**, 2003, 105-128.

124 Irvin Yalom, **Existential psychotherapy**, Basic Books, 1980.

yaşamakla bulunabilir. Gerektiği gibi yaşayan bireylerin ödüllendirileceği düşüncesi birçok inanışta ortaktır. Yaşamı anlamlı biçimde sürdürmenin yolu kutsal bir emirle açıklandığı için kozmik anlamın çerçevesi belirlidir. Bu anlam biçiminde birey, yaratıcının isteğine uygun şekilde yaşamayı amaç edinerek yaşamındaki anlamı tayin eder.

1.5.2. Dünyevi-kişisel anlam

Bireylerin yaşamlarını belirleyen bir çerçevenin olduğunu bilmesi, belirsizlik ve buna bağlı olarak da çaresizlik duygularını azalttığı için oldukça rahatlatıcı bir düşüncedir. Kozmik anlamda, kutsal kuralara ya da ait olduğu bütünün parçası olarak gerektiği şekilde yaşamaya bağlı biçimde oluşan bu çerçeve dünyevi anlam boyutunda bulunmamaktadır. Buna bağlı olarak bireylerin karşı karşıya kaldıkları belirsizlik ve kriz ise 'ne yapmalıyım' sorusuna sebep olur. Birey bu sorunun cevabını özgürlüğü çerçevesinde, kendi yaşantısı yoluyla ve sorumluluk alarak ortaya koymalıdır¹²⁵.

Frankl¹²⁶, yaşamın anlamı ile ilgili olarak çeşitli ilkeler ortaya koymuştur;

Yaşam içinde bulunulan durum ne kadar kötü olursa olsun her zaman bir anlama sahiptir.

İnsanların yaşamı tüm zorluklara rağmen sürdürmesindeki temel motivasyon; yaşamdaki anlamdır.

İnsanlar karşılaştıkları kaçınılmaz acılarda bile, kendi yaptıkları ve tepkileri ile bir anlam bulma özgürlüğüne sahiptirler.

İnsanın her koşulda kaçınılmaz olarak sahip olacağı tek özgürlüğün karşılaştığı durumu anlamlandırma özgürlüğü olduğunu vurgulayan Frankl¹²⁷, ölüm gerçeğinin de bu yolla yaşamı anlamlı kıldığını belirtmektedir. Tıpkı sevgi ve diğer olumlu duygular gibi acı da yaşamdan anlam çıkarılmasına kaynaklık edebilmektedir. Birey yaşadığı acı deneyimleri bir basamak olarak kullanarak kendini aşabilir. Ancak anlama ulaşmak için acı çekmek gerekmez ve birey imkan varsa acıyı ortadan kaldırmayı denemelidir.

Buna karşın kişiyi çaresizlik duygusuna iten durumsa yaşamı anlamlandıramamaktır. Varoluşsal boşluk olarak isimlendirilen bu durum uzun

¹²⁵ Irvin Yalom, **Existential psychotherapy**, Basic Books, 1980.

¹²⁶ Viktor E. Frankl, Man's search for meaning. **Simon and Schuster**,1985.

¹²⁷ Viktor E. Frankl, Man's search for meaning. **Simon and Schuster**,1985.

sürerse nevrozların oluşumunu tetikleyebilmektedir¹²⁸. Bireyin yaşamda anlam bulmasının birden fazla yolu vardır. Frankl'a¹²⁹ göre bunlar;

Bir eser yaratmak ya da bir eylemde bulunmak

Bir şey deneyimlemek ya da biriyle iletişim kurmak

Kaçınılmaz olan acıya yönelik bir tutum geliştirmek, olarak sıralanabilir.

Bu üç yol gözden geçirildiğinde bireylerin yaşam anlamına ulaşmasında deneyimlerinin, eylemlerinin ve ortaya koydukları ürünlerin belirleyici olabildiği görülmektedir. Dolayısıyla, işe atfettiği anlam ve buna bağlı olarak çalışma sürecindeki verimi, bireyin yaşamından elde edeceği anlamlılığı da etkileyebilmektedir¹³⁰.

İş anlamı kavramı çoğu kez hem iş görenin işe atfettiği anlamı, hem de işe bağlılığa ve işi vasıtasıyla elde ettiği anlamlılığa işaret edecek biçimde kullanılmaktadır¹³¹. İş anlamı, bireyin iş ortamında gerçekleştirdiği etkileşimler sonucunda gelişen bir yapıdır¹³². İş süresince gerçekleşen, birey için dikkate değer düzeyde ve olumlu anlama sahip deneyimler bireyin işe atfettiği anlamın oluşmasında etkilidir¹³³. Buna göre anlam, işin niteliğinden kaynaklanan sabit bir biçimde değil, bireye bağlı olarak deneyimler vasıtasıyla oluşmaktadır. İş anlamı, bireyin çalışırken elde ettiği ve 'neden çalışıyorum' sorusuna verdiği yanıtıdır¹³⁴. Bir başka görüşe göre ise, bireyin işten elde ettiği dışsal veya içsel ödüllerin değeri iş anlamını belirlemektedir¹³⁵.

Literatürde sıklıkla yerine getirdiği görev veya sorumluluğun bireye uygunluğu çerçevesinde ele alınmasından yola çıkan Michealson ve arkadaşları (2014) iş anlamının, işin bireyin değer ve ihtiyaçlarını karşılamasıyla orantılı biçimde gelişen bir uyum olarak değerlendirilebileceğini ifade etmiştir. Bu bakış açısında işin

¹²⁸ George Rice, Franklian Psychology: **An Introduction to Logotherapy**, Texas: Viktor Frankl Institute of Logotherapy, 2005.

¹²⁹ Viktor E. Frankl, Man's search for meaning. **Simon and Schuster**, 1985.

¹³⁰ Michael F. Steger and Bryan J. Dik, "Work as meaning", **Oxford handbook of positive psychology and work**, 2010, 131-142.

¹³¹ Michael G. Pratt and Blake Ashforth, "Fostering meaningfulness in working and at work", **Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline**, 2003, 309-327.

¹³² Jesper Isaksen, "Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work", **Journal of Humanistic Psychology**, 2000, 40(3), 84-107.

¹³³ Brent D. Rosso, "On the meaning of work:" **A theoretical integration and review**, **Research in Organizational Behavior**, 2010, 30, 91-127.

¹³⁴ Arthur P. Brief and Walter R. Nord, **Meanings of occupational work: A collection of essays**. Free Press, 1990.

¹³⁵ Ron Beadle and Kelvin Knight, "Virtue and meaningful work", **Business Ethics Quarterly**, 2012, 22(02), 433-450.

nitelikleri ile bireyin nitelikleri arasındaki uygunluk iş anlamını oluşturmaktadır. Literatür gözden geçirildiğinde, iş anlamının açıklanması ve nelerle ilgili olduğunun araştırılması üzerinde duran çalışmaların; işin niteliğine veya çalışanın niteliğine odaklanan araştırmalar olmak üzere iki gruba ayrılabilir¹³⁶.

Benzer biçimde iş anlamının, işin bireyin hayalinde oluşturduğu beklentiye uyumu olduğu da söylenebilir¹³⁷. Bireyin kendilik algısı ile işin değeri arasında bir bağ kurması ve iş ortamının da bu bağı destekleyici özellikte olması işi anlamlı kılar. Ayrıca bireyin mesleğini içselleştirme düzeyi ve işi çerçevesinde elde ettiği unvan, iş yoluyla yaşamına anlam katmasını sağlayabilmektedir¹³⁸.

Steger, Dik ve Duffy¹³⁹ bireyin işe bakışı ve çalışma süresince gerçekleşen öznel deneyimlerle oluşan iş anlamını oluşturan üç temel yönden bahsetmiştir. Bu yönler şu şekilde özetlenebilir;

İşin psikolojik anlamlılığı; bireyin işe yüklediği anlama, işi değerlendirme biçimine ve öznel deneyimlerine işaret etmektedir. Bu özellik iş anlamı kavramının öznel oluşuyla ilgilidir.

İş yoluyla anlam elde etme; işin yukarıda da belirtildiği gibi, bireylerin yaşamındaki önemli anlam kaynaklarından biri olduğunu vurgulayan özelliktir. İş anlamı bireyin işten elde ettiği doyum ile yaşamında veya kendini algılayış biçiminde gelişim sağlamasını, çevresine ya da kendine dair yeni bakış açıları oluşturmasını mümkün kılar.

Çoğunluğun iyiliği ile ilgili motivasyonlar; bireyin yaptığı işin diğerleri üzerindeki etkisinin güçlü olduğu durumlarda işin ifade ettiği anlamın da artacağı belirtilmiştir¹⁴⁰. Bu özellik, anlamın işin olumlu etkileri ile bağlantılı olarak değişebileceğini ifade etmektedir.

Bireyler yaptıkları işi, kendilerine bir takım maddi kazançlar sağlamasından bağımsız olarak; bir gruba dâhil olmak, verimli olduğunu hissetmek veya bir yaşam

¹³⁶ Christopher Michaelson vd., "Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies", **Journal of business ethics**, 2014, 121(1), 77-90.

¹³⁷ Michael G. Pratt, "The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors", **Administrative Science Quarterly**, 2000, 45(3), 456-493.

¹³⁸ Ryan D. Duffy and Willim E. Sedlacek, "The presence of and search for a calling: Connections to career development", **Journal of Vocational Behavior**, 2007,70(3), 590-601.

¹³⁹ Michael F. Steger vd., "Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI) ", **Journal of Career Assessment**, 2012, 20(3), 322-337.

¹⁴⁰ Adam M. Grant, "Relational job design and the motivation to make a prosocial difference", **Academy of Management Review**, 2007 32, 393-417.

amacı elde etmek için sürdürebilmektedir¹⁴¹. İşten elde edilen kazançlar dışında ne gibi olguların işi birey için anlamlı kıldığı konusunda çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. İş anlamı, bireyin genel inançlarına, değerlerine, içinde bulunduğu konum ve şartları algılama biçimine bağlı olarak değişiklik göstermesi dolayısıyla, öznel bir yapıdadır^{142 143}.

1.6. İŞ ANLAMINI KAVRAMININ KAPSAMI

İş anlamının kavramsallaştırılması ve kapsamının daha net anlaşılması amacıyla geniş çaplı çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu konudaki en dikkat çekici çalışmalardan biri ise International Research Team (1987) tarafından gerçekleştirilen Meaning Of Work (MOW) araştırmasıdır¹⁴⁴. Çalışanların işe attığı önem ve buna bağlı olarak gelişen tutumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmaya sekiz ülkeden toplamda 8.500'den fazla kişi katılmıştır¹⁴⁵.

İnsanların ne tür amaçlarla işlerini anlamlandırdıklarını ve onları çalışmaya devam etmeye teşvik eden bu anlamların kaynaklarını büyük bir örneklemeden yola çıkarak inceleyen MOW, bu konuda yapılan en geniş çalışmadır¹⁴⁶. Literatürde iş anlamı, ihtiyaçları karşılamaya yönelik araçsal anlam ve bireyin sosyal katılımı veya benlik algısıyla ilgili olarak kendini ifade etmesine yönelik anlam biçiminde iki boyutta incelenmiştir¹⁴⁷. Bunun yanı sıra iş anlamının boyutlarına dair yapılan bir başka araştırmada; işi merkeze alma, iş motivasyonu, sosyal normlar, işin öznel tanımı ve baskın iş rolleri olmak üzere beş temel boyuttan söz edilmiştir¹⁴⁸. MOW

¹⁴¹ Nancy C. Morse and Robert S. Weiss, "The function and meaning of work and the job", **American Sociological Review**, 1955,191-198.

¹⁴² Michael G. Pratt and Blake Ashforth, "Fostering meaningfulness in working and at work", **Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline**, 2003,309-327.

¹⁴³ Amy Wrzesniewski, "Finding positive meaning in work", **Positive organizational scholarship**, 2003, 296-308.

¹⁴⁴ MOW International Research Team, **The meaning of working**. 1987, Academic Pr.

¹⁴⁵ Peter Kuchinke vd., "The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia", **Journal of European Industrial Training**, 2009, 33(2), 104-124.

¹⁴⁶ Arthur P. Brief and Walter R. Nord, **Meanings of occupational work: A collection of essays**, Free Press, 1990.

¹⁴⁷ Arthur P. Brief and Walter R. Nord, **Meanings of occupational work: A collection of essays**. Free Press, 1990.

¹⁴⁸ Antonio Ruiz Quintanilla and Bernhard Wilpert, "The meaning of working. Scientific status of a concept", **The meaning of work and technological options**, 1988, 3-14.

sonucunda da benzer bir değerlendirme yapılmış, iş anlamı aşağıda başlıklar halinde özetlenen biçimde temel şablonlarına ayrılarak açıklanmıştır¹⁴⁹.

1.6.1. İş merkez alma

İşin bireyin yaşamında nasıl bir konuma ve önceliğe sahip olduğunu, bu yolla da bireyin işe nasıl bir anlam attığını anlamak mümkündür. İş yaşamının merkezine alan çalışanlar diğer meşguliyet alanlarını ve günlük yaşantılarını buna göre düzenler, işi öncelik olarak görürler. İş merkez alan çalışanlar örgüte diğerlerinden daha güçlü bir bağlılık göstermektedir¹⁵⁰. Bireyin yaşamındaki diğer alanlarla ilişkili olarak ortaya çıkan; aile, sosyal yaşantı, din veya toplumsal aidiyet içerisindeki rolleri ve görevleri ile birlikte değerlendirildiğinde, mesleki rolünü öncelikli tutması durumu iş merkez almayı ifade etmektedir¹⁵¹. İş bireylerin yaşamında oldukça önemli bir önceliktir. Bu konuda yapılan çalışmaların bazılarında işin bireylerin yaşamında aileden sonra ikinci öncelikli alan olduğu sonucuna ulaşılmıştır¹⁵². İşin örgüt mensupları için önem bakımından ikinci sırada yer alması olağan bir durum olarak karşılanmakta ve bireyin örgütsel bağlılık düzeyi açısından da değerlendirildiğinde örgüt ve birey için yeterli görülmektedir.

1.6.2. Sosyal normlar

Bireyin işe attığı anlam yalnızca bireysel değil sosyal etkileyenlerin de katkısıyla ortaya çıkmaktadır. Bu durum bireyin toplumdaki yeri, toplumun özellikleri ve içinde bulunulan zamanın etkisi gibi birçok faktörle bağlantılıdır¹⁵³. Sosyal normlar örgütleri bireylerin ilgi duyacağı, topluma uygun ve toplumun yararına olan işler oluşturmaya yönlendirir¹⁵⁴.

Bireyin çalışarak topluma katkıda bulunma zorunluluğu veya çalışma hakkına sahip olması gibi toplumca ön görülen zorunluluklar ve haklarla bağlantılı olarak iş

¹⁴⁹ Itzhak Harpa and Xuanning Fu, "The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change", **Human relations**, 2002, 55(6), 639-667.

¹⁵⁰ Itzhak Harpaz, "Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work", **European Journal of work and organizational psychology**, 2002, 11(2), 177-198.

¹⁵¹ Itzhak Harpa and Xuanning Fu, "The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change", **Human relations**, 2002, 55(6), 639-667.

¹⁵² Itzhak Harpaz, "Transformation of Work Values in Israel", **The. Monthly Lab. Rev.**, 1999, 122, 46.

¹⁵³ Itzhak Harpa and Xuanning Fu, "The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change", **Human relations**, 2002, 55(6), 639-667.

¹⁵⁴ Amy Wrzesniewski and Jane E. Dutton, "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", **Academy of Management Review**, 2001, 26(2), 179-201.

anlamı farklı toplumlarda farklı biçimlerde görülebilmektedir¹⁵⁵. Bu durum iş anlamının oluşmasında aynı zamanda kültürel etkenlerin varlığından bahsedilebileceğini de göstermektedir. Eğer bireyin içinde bulunduğu topluluk çalışma ve özveriyi teşvik eden bir tutum içindeyse veya toplumsal kurallar bunu öngörüyorsa birey için işin anlamı da artacaktır¹⁵⁶.

1.6.3. İşten elde edilen kazançlar

Bireylerin işten elde etmeyi umdukları kazançlar iş anlamının bir diğer boyutunu oluşturur. Bu kazançlar işi birey için ilginç ve değerli kılan maddi veya manevi getirileri kapsamaktadır¹⁵⁷. Bireyin bu getirilere atfettiği önem, işe atfettiği önemi belirler ve işin birey için ne anlama geldiği konusunda açıklayıcıdır.

İşin çalışan açısından değeri olan çeşitli çıktıları arasında; iş yoluyla örgüt veya toplum içinde itibar ve statü kazanmak, meşguliyet, yaşamı sürdürmek için ihtiyaç duyulan geliri elde etmek, çalışmaktan duyulan memnuniyet, farklı insanlarla iletişim kurmak ve topluma faydalı olma hissi sayılabilir¹⁵⁸. Bu çıktıları, özellikle de maddi geliri önceleyen bir iş algısına sahip bireyler, işe karşı araçsal bir yönelim içindedir¹⁵⁹. Buna göre, gelir merkezli bir iş anlayışı olan çalışan için iş; kazanç elde etme aracı anlamına gelmektedir.

İşin manevi veya soyut getirilerinin birey için anlam taşıması durumu ise içsel bir anlam yönelimi olarak değerlendirilebilir¹⁶⁰. Örneğin bireyin yerine getirdiği görevi sevmesi, işi ilgi çekici bulması ya da işin özerklik veya rekabet gibi memnuniyet duyduğu durumları sağlaması işi birey için anlamlı kılabilir. Bu konuda yapılan çalışmalar işin memnun edici veya ilginç bulunması durumunun sağladığı maddi getirinin ardından ikinci en önemli iş çıktısı olarak algılandığını; memnuniyeti ise sırasıyla, iş yoluyla kurulan ve devam ettirilen sosyal bağlar, topluma yararlı olma hissi ve statünün takip ettiğini ortaya koymuştur¹⁶¹.

¹⁵⁵ Itzhak Harpa and Xuanning Fu, "The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change", **Human relations**, 2002, 55(6), 639-667

¹⁵⁶ Peter Kuchinke vd., "The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia", **Journal of European Industrial Training**, 2009, 33(2), 104-124.

¹⁵⁷ Peter Kuchinke vd., "The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia", **Journal of European Industrial Training**, 2009, 33(2), 104-124.

¹⁵⁸ Itzhak Harpa and Xuanning Fu, "The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change.", **Human relations**, 2002, 55(6), 639-667.

¹⁵⁹ Itzhak Harpaz, "Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work", **European Journal of work and organizational psychology**, 2002, 11(2), 177-198.

¹⁶⁰ Itzhak Harpaz, "Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work", **European Journal of work and organizational psychology**, 2002, 11(2), 177-198.

¹⁶¹ Peter Kuchinke vd., "The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia", **Journal of European Industrial Training**, 2009, 33(2), 104-124.

1.6.4. İş rolünün tanımlanması

İş rolünün tanımlanış biçimi iş anlamının bir diğer boyutudur. Bir süre sonra çalışanların benliklerinin bir parçası haline gelen iş rolünün niteliği bireyin işi algılayışını etkiler. İş rolü ve bu role bağlı olarak gerçekleştirilen görevi benimseyen birey işi kendi rolü üzerinden anlamlandırabilir¹⁶². Ancak işteki rol ve iş görevleri yaşamdaki diğer rollerden farklı olarak genelde başka kaynaklar, örneğin işveren tarafından düzenlenmekte, bu durumda bireyin kapsamı belli bir iş rolü ile özdeşleşmesi söz konusu olmaktadır¹⁶³. İnsanların kendilerini tanıtırken sıklıkla işlerindeki rollerini de belirtmeleri iş rolünün önemini daha net gösterir ¹⁶⁴.

1.6.5. İşin amaçlarının önemi

Bireyin çalışması karşılığında işten elde etmek istediği amaçlara olduğu kadar işin amaçlarına attığı önem de işin anlamı üzerinde etkilidir. İşin bireyin memnuniyet duyacağı bir amaca hizmet etmesi, diğer bir ifade ile kişisel amaç ve değerlerine uygun olması çalışan için anlamını artırır¹⁶⁵. Çalışanın işi bu bağlamda anlamlı bulması, örgüt içinde yerine getirdiği göreve bağlı olarak sahip olduğu rolün, ve iş sürecinin bir amacının bulunması gerekir¹⁶⁶. Bu amaç işin süreç boyunca birey için bir anlam ifade etmesini sağlar. Amacın bireyin gözündeki önemi arttıkça, işe attığı anlam da güçlenir.

Yukarıdaki gruplandırmaya bakıldığında, bireyin işi algılayışı ile ilgili içsel kaynakların yanında dışsal veya işe bağlı olguların da iş anlamının oluşumunu etkilediği görülür. Bireyin beklentileri çerçevesinde oluşan iş anlamının yanı sıra, işin şablonu ve önceden belirlenmiş yapısıyla alakalı bir takım özellikler de işi anlamlandırmada önemli rol oynayabilmektedir. Çevredeki insan ve gruplar ile içinde bulunulan toplumun iş anlamına kaynaklık edebilmesi de mümkündür. Rosso ve arkadaşları (2010), bu konuda dört başlıktan oluşan bir yapı önermiş ve iş anlamının kaynaklarını şu şekilde ifade etmişlerdir;

Birey: Geleceğe dair planları, işe dair algısı, sahip olduğu kişisel amaç ve değerler gibi değişkenler bireyin işi anlamlandırmasına kaynaklık eder. Bireysel

¹⁶² Itzhak Harpa and Xuanning Fu, "The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change", **Human relations**, 2002, 55(6), 639-667.

¹⁶³ Nancy A. Baker vd., "A methodology for developing evidence about meaning in occupation: Exploring the meaning of working", **Occupation, Participation and Health**, 2003, 23(2), 57-66.

¹⁶⁴ Peter Kuchinke vd., "The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia", **Journal of European Industrial Training**, 2009, 33(2), 104-124.

¹⁶⁵ Peter Kuchinke vd., "The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia", **Journal of European Industrial Training**, 2009, 33(2), 104-124.

¹⁶⁶ Michael G. Pratt and Blake Ashforth, "Fostering meaningfulness in working and at work", **Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline**, 2003, 309-327.

özellikler, iş anlamlılığının deneyimlenmesinde en büyük etkiye sahip kaynaktır¹⁶⁷. Bununla birlikte, bireyin işe karşı geliştirdiği tutum ve bununla ilişkili olarak sahip olduğu motivasyonlar işi nasıl anlamlandırdığı konusunda belirleyici özelliكتedir.

Diğerleri: Bireyin işi anlamlandırması üzerinde etkiye sahip olan bir diğer kaynak, etrafındaki ve örgüt içindeki kişilerdir. Örgütün işleyişini belirleyen ve örgütü yönlendirmek adına çeşitli yetki ve sorumlulukları bulunan lider ve yöneticilerin tutumu örgütteki çalışanlar için işin ne kadar anlamlı olduğu konusunda oldukça önemlidir¹⁶⁸.

Aynı şekilde örgütün sosyal atmosferini oluşturan iş arkadaşları da, işin anlamlılığıyla ilişkilidir. Örgüt içindeki çalışanların olumlu bir iletişim ortamı geliştirmesi birey için işin daha anlamlı bir hale gelmesini sağlayabilir. Bunun yanında, bireyin aile yaşantısı da işi anlamlandırış biçimine kaynak teşkil eder. Son olarak, örgüt dışındaki sosyal ortamlar ve gruplar ile içinde bulunulan toplum da bireyin işi anlamlandırmasında kaynak durumundadır¹⁶⁹.

İş ortamı ve bağlamı: Rosso ve arkadaşları (2010), iş ortamı ve bağlamında, işe bağlı görevlerin düzenleniş biçimi, örgütün misyonu, iş dışı alanlar, maddi koşullar ve kültürün işin anlamlılığına kaynak oluşturduğunu belirtmiştir.

Tinsel yaşam: Bireyin inançlarının işi anlamlandırma biçimini belirlemesi mümkündür. Çalışan işi daha büyük amaçlara hizmet ettiğini düşünerek çalışıp, manevi yaşamından hareketle anlamlandırabilir¹⁷⁰.

1.7. İŞ ANLAMINA İLİŞKİN ARAŞTIRMALAR

İş anlamına dair yapılan çalışmalar bu kavramın birçok olumlu sonuçla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İşlerini anlamlı bulduklarını belirten bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri^{171 172 173} daha yüksektir. Çalışanın yaptığı işi kendi kariyeri

¹⁶⁷ Brent D. Rosso vd., "On the meaning of work:" **A theoretical integration and review, Research in Organizational Behavior**, 2010, 30, 91-127.

¹⁶⁸ Brent D. Rosso vd., "On the meaning of work:" **A theoretical integration and review, Research in Organizational Behavior**, 2010, 30, 91-127.

¹⁶⁹ Michael G. Pratt and Blake Ashforth, "Fostering meaningfulness in working and at work", **Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline**, 2003,309-327.

¹⁷⁰ Brent D. Rosso vd., "On the meaning of work:" **A theoretical integration and review, Research in Organizational Behavior**, 2010, 30, 91-127.

¹⁷¹ Richard M. Ryan and Edward L. Deci, "On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being", **Annual review of psychology**, 2001,52(1), 141-166.

¹⁷² Amy Wrzesniewski and Jane E. Dutton, " Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", **Academy of Management Review**,2001, 26(2), 179-201.

¹⁷³ Kara A. Arnold vd., "Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work", **Journal of occupational health psychology**, 2007,12(3), 193.

çerçevesinde nasıl anlamlandırdığı, mutluluğunu etkilemektedir¹⁷⁴. Mutluluğun¹⁷⁵ ve özellikle anlam temelli boyutunun¹⁷⁶ çalışma yaşamındaki anlamlılığa bağlı olarak artış gösterdiği söylenebilir.

Bireylerin işi anlamlandırma biçimi öznel olduğu¹⁷⁷ için, iş anlamının mutluluk, öznel iyi oluş ve yaşam memnuniyeti gibi olumlu değişkenler üzerindeki etkisinin kişiden kişiye farklılık gösterir. Ayrıca iş anlamının etkileri bireyin işe yüklediği anlama bağlı olarak kendisine dair geliştirdiği olumlu algı veya iş anlamının bağlantılı olduğu diğer olguların sonucunda da gerçekleşebilir. Örneğin bireylerin çalıştıkları işin beklentilerini karşıladığını düşünmelerinin benlik saygılarını arttırdığı, kaygı düzeylerini ise azalttığı¹⁷⁸ göz önünde bulundurulduğunda, iş anlamının bireyin iyi oluşu üzerinde dolaylı olarak da etkili olabileceği fark edilmektedir.

İş anlamı çalışanların örgüt içindeki durumunu ve işlevselliğini etkileyen pek çok değişkenle de ilişkili bulunmuştur. Bunlardan en önemlisi iş memnuniyetidir. İşin çalışan için anlamlılığı, çalışanın işine karşı duyduğu memnuniyeti olumlu yönde etkilemektedir¹⁷⁹. Ayrıca iş anlamı çalışanların görevleriyle ilgili olarak yaşadıkları stres¹⁸⁰, işteki verimlilikleri ve iş performansı^{181 182}, iş katılımı¹⁸³ ve çalışanların işteki yaratıcılığı¹⁸⁴ ile ilişkilidir.

¹⁷⁴ Christofer Peterson vd., Zest and work, **Journal of Organizational Behavior**, 2009, 30(2), 161-172

¹⁷⁵ Susan Cartwright and Nicola Holmes, "The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism", **Human Resource Management Review**, 2006, 16(2), 199-208.

¹⁷⁶ Bryan J. Dik and Ryan D. Duffy, "Calling and vocation at work definitions and prospects for research and practice", **The Counseling Psychologist**, 2009, 37(3), 424-450.

¹⁷⁷ Amy Wrzesniewski, "Finding positive meaning in work", **Positive organizational scholarship**, 2003, 296-308.

¹⁷⁸ Edward L. Deci vd., "Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 2001, 27(8), 930-942.

¹⁷⁹ Michael F. Steger vd., "Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)", **Journal of Career Assessment**, 2012, 20(3), 322-337.

¹⁸⁰ Ar Elangovan, "Callings and organizational behavior", **Journal of Vocational Behavior**, 2010, 76(3), 428-440.

¹⁸¹ Michael G. Pratt and Blake Ashforth, "Fostering meaningfulness in working and at work", **Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline**, 2003, 309-327.

¹⁸² Adam M. Grant, "Relational job design and the motivation to make a prosocial difference", **Academy of Management Review**, 2007 32, 393-417.

¹⁸³ Douglas R. May, "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work", **Journal of occupational and organizational psychology**, 2004, 77(1), 11-37.

¹⁸⁴ Ravit Cohen Meritar, "Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences", **Creativity Research Journal**, 2009, 21(4), 361-375.

İşin birey için anlamlılığının etkileri oldukça geniş ve hem örgüt hem de bireyi ilgilendiren çeşitli sonuçlara yol açabilecek niteliktedir. İşe attettikleri anlam zayıf olduğunda çalışanların verimliliğinin düşmesine bağlı olarak örgütün zarar görmesi söz konusu olacaktır. Çalışanın örgüte bağlılığının işe attettiği anlamla ilişkisinin incelenmesi bu konunun daha net anlaşılmasını sağlayacaktır.

1.8. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ ANLAMI

İşe bağlılığın iş anlamı ile ilişkisi üzerine yapılmış bu kavramları temel alan geniş çaplı bir çalışma bulunmamaktadır. Üyelerinin örgüte bağlılığı, yalnızca örgütün devamlılığını değil, aynı zamanda işin verimliliğini, çalışanların devamsızlık veya işten ayrılma davranışını ve iş performansını etkilemesi dolayısıyla başarısını da sağlar¹⁸⁵. Bununla birlikte, üyelerin yaptıkları işi nasıl anlamlandırdıkları da örgüte olan yaklaşımlarının ve işe karşı tutumlarının bir diğer belirleyicisidir.

Bireyin değerlerinin örgütün yapısıyla uyum içinde olmasının, bireyde örgüte karşı bir bağlılık oluşmasını kolaylaştıracağı kabul edilmektedir ¹⁸⁶. Bireyin işe attettiği anlamın da, değer ve amaçlarının işin değer ve amaçları ile uyduğu durumlarda güçlenmesi beklenir ¹⁸⁷. Örgüte karşı rasyonel bir bağlılık geliştirmiş bireyler ise örgütün beklentilerini karşılama önemser ve bağlılığını, kazanç sağladığı ya da ayrılması durumunda kayba uğrayacağı sürece devam ettirir ^{188 189}. Benzer biçimde, işe araçsal bir anlam atfeden bireylerin, işi kazanç sağladıkları bir olgu olarak algıladıkları ve buna göre tutum sergiledikleri belirtilmiştir ¹⁹⁰. Buna göre, örgüte bağlılık sürecinde bireyin gösterdiği tutumlarla bu süreci etkileyen etkenler birçok açıdan iş anlamının farklı biçimlerine ve ortaya çıkan etkilerine benzerlik gösterir.

¹⁸⁵ Refik Balay, **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.

¹⁸⁶ Jeffrey Edwards, "Person–environment fit in organizations: As assessment of theoretical progress", **Academy of Management Annuals**, 2008, 2, 167-230.

¹⁸⁷ Peter Kuchinke vd., "The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia", **Journal of European Industrial Training**, 2009, 33(2), 104-124.

¹⁸⁸ Natalie J. Allen and John P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", **Journal of occupational psychology**, 1990, 63(1), 1-18.

¹⁸⁹ Hasan Gül, "Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi", **Ege Akademik Bakış**, 2002, 2(1), 37-56.

¹⁹⁰ Itzhak Harpaz and Xuanning Fu, "The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change", **Human relations**, 2002, 55(6), 639-667.

Bunun yanı sıra her iki kavramın da çalışanın performansı^{191 192 193}, iş memnuniyeti^{194 195} ve yaratıcılığı^{196 197 198} gibi değişkenler üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Çalışanın örgüte bağlanma düzeyiyle ilişkili olan bazı olgular aynı zamanda örgüt bünyesinde yaptığı işe atfettiği anlam ile de ilişkilidir. Bu durumda bu iki kavram arasında bulunan ilişkinin anlaşılması, gerek örgüt işleyişinin gerekse de birey ve örgüt için önem taşıyan bazı olguların gelişiminin anlaşılmasında kolaylık sağlayacaktır.

Liden, Wayne ve Sparrowe¹⁹⁹, psikolojik güçlendirmenin, iş karakteri ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini belirlemek için gerçekleştirdiği çalışmada iş anlamı ve bağlılık arasındaki ilişkiye değinmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik güçlendirmenin anlam alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında ($r=.59$, $p<.01$) pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Araştırmacılar konunun daha derin incelenmesini tavsiye etmiştir.

Milliman, Czaplewski ve Ferguson da benzer bir sonuca ulaşmıştır. Araştırmacılar, iş yerindeki manevi atmosferin çalışan tutumlarına etkisini inceledikleri çalışmada manevi ortamın bir çıktısı olarak değerlendirdikleri örgütsel bağlılık değişkeninin, iş anlamı alt boyutuyla ilişkili olduğunu bulmuştur. Buna göre örgüt atmosferine bağlı bir faktör olarak ortaya çıkan iş anlamı ile örgütsel bağlılık arasında ($r=.60$, $p<.001$) pozitif bir ilişki mevcuttur.

¹⁹¹ Christopher P. Neck and John F. Milliman, "Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life", **Journal of Managerial Psychology**, 1994, 9(6), 9-16.

¹⁹² Itzhak Harpa and Xuanning Fu, "The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change", **Human relations**, 2002, 55(6), 639-667.

¹⁹³ Rusu Raluca, "Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment? ", **Land Forces Academy Review**, 2013,18(2).

¹⁹⁴ Eric Lambert and Nancy Hogan, "The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent a test of a causal model", **Criminal Justice Review**, 2009, 34(1), 96-118.

¹⁹⁵ Michael F. Steger vd., "Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)", **Journal of Career Assessment**, 2012, 20(3), 322-337.

¹⁹⁶ Hülya Çekmecelioğlu ve Erol Eren, "Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi", **Yönetim**, 2007,18(57), 13-25.

¹⁹⁷ Ravit Cohen Meritar, "Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences", **Creativity Research Journal**, 21(4), 361-375.

¹⁹⁸ Rusu Raluca, "Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment? ", **Land Forces Academy Review**, 2013,18(2)

¹⁹⁹ Robert C. Liden, "An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes", **Journal of Applied Psychology**, 2000, 85, 407-416.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeyleri nedir?

ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ

- 1) Özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- 2) Özel güvenlik personelinin iş anlamı düzeyleri nedir?
- 3) Özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4) Örgütsel bağlılık düzeyleri açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 5) İş anlamı düzeyleri açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 6) Örgütsel bağlılık düzeyleri açısından evli ve bekâr çalışanlar arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 7) İş anlamı düzeyleri açısından evli ve bekâr çalışanlar arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 8) Örgütsel bağlılık düzeyleri açısından yaşları farklı olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 9) İş anlamı düzeyleri açısından yaşları farklı olan çalışanlar arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Ayrıca bu araştırma Türkiye de toplamda Nisan 2015 tarihi ile çalışan 286 bin 227 kişilik bir meslek gurubunun küçük bir bölümünün yaşadığı mesleki sorunları ve kazanımları incelenmiştir.

ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda çalışan özel güvenlik personelinin, iş yaşamlarında birçok stres verici ve yaşam koşullarını zorlaştıran etmenle karşılaşmaktadır. Bunların bir kısmının nedeni olarak psikolojik şiddet olarak da

adlandırılan mobbing, örgüt içindeki iletişim kalıpları, gergin ve sağlıksız ast üst ilişkileri, işin fiziki ve sosyal açıdan gerektirdiği çalışma koşulları, maaş ve terfi olanaklarının yetersiz olması, bireyin işinde kendini geliştirmesine imkân tanımaması gibi durumlarla ilişkili olabilmektedir. Bunların yanı sıra çalışanların yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri örgütlerine kendilerini bağlı ve ait hissetmeleri ve yaptıkları işlerinden kişisel bir anlam duygusu elde etmeleri de son derece önemli iki örgütsel yapı olarak görülmektedir.

Özel güvenlik personelinin görevlerine ve çalıştıkları kurum ve örgüte yönelik olumlu ve işlevsel duygu, his ve düşüncelere sahip olması kişisel anlamda kendilerini iyi hissetmelerinin yanı sıra onların örgütlerine bağlılıklarını ve çalıştıkları kurumda verimli çalışmalar yapmalarını sağlamaktadır. Aksi takdirde bireyler yaptıkları işten soğuyarak tükenmişlik hissi yaşayabilir ve duygusal anlamda işlerinden koparak elde edecekleri kişisel başarı hazzından yoksun kalabilir. Böylece iş verimliliği ve örgütsel performans bu tükenmeden olumsuz etkilenebilir. Öte yandan bireylerin yaptıkları işten anlam hissi elde etmeleri onların tükenmişlik düzeylerini azaltarak örgütlerine bağlı kalmalarına, iş doyumunu hissi elde etmelerine ve sonuç olarak kurumsal ilişkilere katkı sağlayarak bireylerin birçok yönden işlevsel olmalarına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle bireylerin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerini incelenmesi ve buna bağlı olarak gerekli önlemlerin alınması son derece önemlidir.

Özel Güvenlik Hizmetleri günümüzde toplumun hemen her kesiminde faaliyet göstererek, kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyette tüzel ve özel kurum ile kuruluşlar başta olmak üzere kişi koruma, spor müsabakaları, değerli menkul nakli, alışveriş merkezlerinin güvenliği v.b. gibi birçok alanda hizmet vermektedir. Bu hizmetlerin yerine getirilmesi esnasında kişi hak ve hürriyetlerinin ihlal edilmeyecek şekilde kaliteli bir hizmetin verilmesi ise kaçınılmaz bir gerçektir.

SAYILTILAR

Araştırmanın sayıltıları aşağıdaki gibidir:

1. Çalışanların kendilerine yöneltilen sorulara içtenlikle cevap verdiği kabul edilmektedir.
2. Örgütsel bağlılık Ölçeği ve İş anlamı Ölçeğinin ilgili özellikleri geçerli ve güvenilir biçimde ölçtüğü varsayılmaktadır.

SINIRLILIKLAR

Bu araştırma;

İstanbul İlinde Pal Güvenlik firmasında çalışan 119 sayıdaki çalışandan elde edilen verilerle sınırlıdır.

2. Elde edilen veriler Örgütsel bağlılık Ölçeği ve İş anlamı Ölçeğiyle sınırlıdır.

TANIMLAR

Bu araştırmada kullanılan temel kavramların tanımları aşağıdaki gibidir:

Örgütsel Bağlılık:

İşgörenlerin kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissetmeleri, kurallara uymaları ve işlerinin gerektirdiği görev ve rollerini bu bağlılık duygusuyla yerine getirmeleridir.

İş anlamı:

Bireyin yaptığı işten kişisel anlam duygusu hissetmesi, işin gerektirdiği eylemlerin anlamlı ve değerli olduğunu ve topluma katkı sunduğunu hissetmesidir.

Özel güvenlik kavramı:

Belirli bir kişi veya kuruluşun kendilerini, özel mülkiyetlerini tehlikelere karşı ücret mukabili koruyan; kendi adına kâr amacıyla çalışan kişiler ya da şirketler bütünüdür.

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışma, “karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli”ne uygun olarak düzenlenmiştir. İki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma desenlerinin tümü “ilişkisel tarama modelleri” olarak tanımlanır²⁰⁰.

2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma bağlamında ana kütleyi Türkiye’de güvenlik hizmetlerine eleman yetiştiren güvenlik okulları oluşturmaktadır. Ancak, tüm bireylere ulaşılması mümkün olmadığından örnekleme yapılması zorunlu görülmüştür. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir. Saha çalışması İstanbul ilinde Temmuz-Eylül 2015 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma örnekleminin bu ilden

²⁰⁰ Karasar, N.(1984). **Bilimsel Araştırma Metodu** Taş Kitapçılık. Ankara: Hacetepe

seçilme nedeni ise, güvenlik hizmetleri pazarının bu ilde yoğunlaşmasıdır. Bu bağlamda, 119 kişi (82 erkek, 37 bayan) üzerinde anket uygulaması yapılmıştır.

Tablo: 2. Araştırma Örnekleminin Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişken	N	%	Değişken	N	%
Cinsiyet			Branş		
Erkek	82	69	Özel sektör çalışanı	119	100
Bayan	37	31	Kamu çalışanı	0	0
Eğitim Durumu			Yaş		
Orta Öğretim(lise)	78	65	18-27	44	37
Ön Lisans/Lisans	41	35	28-37	44	37
Lisans-üstü	0	0	38 ve üzeri	31	26

2.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan veriler üç ölçme aracı ile toplanmıştır. Aşağıda veri toplama araçları ile ilgili ayrıntılı bilgiler verilmiştir.

2.3.1. Bilgi Toplama Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi toplama formu katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır. Bu formda yaş, cinsiyet ve medeni durumu belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır (Ek 1).

2.3.2. Örgütsel bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık Ölçeği 18 maddelik ve üç boyutlu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) bir ölçme aracıdır. Ölçek "1" kesinlikle katılmıyorum, "2" katılmıyorum, "3" orta derecede katılıyorum, "4" katılıyorum ve "5" tamamen katılıyorum 5'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Meyer, Allen, & Smith (1993) örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları için sırasıyla .82, .74 ve .83 alfa değerlerini bulmuşlardır. Çetin (2006b), ölçeğin Türkçe versiyonunu uygulamış ve örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, devam, normatif) alfa değerlerini sırasıyla .85; .69; .80 olarak tespit etmiştir (Al, 2007).

2.3.3. İş Anlamı Ölçeği

İş Anlamı Ölçeği 10 maddelik ve üç boyutlu bir ölçme aracıdır²⁰¹. Bu boyutlar; Pozitif anlam, işin kattığı anlam ve Yüksek motivasyon'dur. Ölçek "1" Kesinlikle katılmıyorum, "2" katılmıyorum, "3" Kararsızım, "4" Katılıyorum ve "5" Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Akın ve diğerleri (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksi değerleri: $\chi^2=44.95$, $df=30$ $p=0.00$, $RMSEA=.057$, $NFI=.93$, $NNFI=.96$, $CFI=.98$, $IFI=.98$, $RFI=.89$, $GFI=.94$, and $SRMR=.046$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları. 68, .64 ve. 73 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı. 86 olarak hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyon katsayıları. 33 ile .73 arasında değişmektedir.

2.4. İŞLEM VE VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ

Kullanılan ölçme aracıyla elde edilen veriler, alt amaçlar uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak, bilgisayar ortamına aktarılmış ve istatistiksel işlemlere tabi tutulmuştur. Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerini belirlemek için betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon katsayısı incelenmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeyleri arasında cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için "t testi" kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeyleri arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla ANOVA kullanılmıştır. Düzey ve farklılıkların belirlenmesinde aşağıdaki ölçütler kullanılmıştır.

²⁰¹ AKIN Ahmet, HAMEDOĞLU Mehmet, KAYA Çınar, SARIÇAM Hakan, "Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI) ": Validity and reliability study, Journal of European Education, 2013.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Seçenek	Sınırı
Kesinlikle katılmıyorum	1.00-1.80
Katılmıyorum	1.81-2.60
Orta derecede katılıyorum	2.61-3.40
Çoğunlukla Katılıyorum	3.41-4.20
Tamamen katılıyorum	4.21-5.00

İş anlamı Ölçeği

Seçenek	Sınırı
Kesinlikle katılmıyorum	1.00-1.80
Katılmıyorum	1.81-2.60
Kararsızım	2.61-3.40
Katılıyorum	3.41-4.20
Kesinlikle katılıyorum	4.21-5.00

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Katılımcılara uygulanan ölçekler sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

3.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNE YÖNELİK BULGULAR

“Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. “Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım	N	Ort	Ss
	119	2,33	1,40

Tablo 1 incelendiğinde çalışanların “Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,33 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım” görüşüne çoğunlukla katılmadıkları söylenebilir.

“Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. “Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum	N	Ort	Ss
	119	2,80	1,38

Tablo 2 incelendiğinde çalışanların “Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,80 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum” görüşüne orta derecede katıldıkları söylenebilir.

“Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. “Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M3. Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum	N	Ort	Ss
	119	2,38	1,37

Tablo 3 incelendiğinde çalışanların “Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,38 olduğu görülmektedir. Ancak bu madde ters kodlandığı için “Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissediyorum” şeklinde algılanmalıdır. Buna göre çalışanların “Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissediyorum” görüşüne katılmadıkları söylenebilir.

“Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4. “Bu kuruma karşı "duygusal bağıllık" hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M4. Bu kuruma karşı "duygusal bağıllık" hissetmiyorum	N	Ort	Ss
	119	2,25	1,33

Tablo 4 incelendiğinde çalışanların “Bu kuruma karşı "duygusal bağıllık" hissetmiyorum” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,25 olduğu görülmektedir. Ancak bu madde ters kodlandığı için “Bu kuruma karşı "duygusal bağıllık" hissediyorum” şeklinde algılanmalıdır. Buna göre çalışanların “Bu kuruma karşı "duygusal bağıllık" hissediyorum” görüşüne katılmadıkları söylenebilir.

“Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. “Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M5. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum	N	Ort	Ss
	119	2,79	1,49

Tablo 5 incelendiğinde çalışanların “Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,79 olduğu görülmektedir. Ancak bu madde ters kodlandığı için “Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum” şeklinde algılanmalıdır. Buna göre çalışanların “Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum” görüşüne orta derecede katıldıkları söylenebilir.

“Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 6. “Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor	N	Ort	Ss
	119	2,58	1,40

Tablo 6 incelendiğinde çalışanların “Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,58 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor” görüşüne katılmadıkları söylenebilir.

“Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. “Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de	N	Ort	Ss
	119	2,79	1,39

Tablo 7 incelendiğinde çalışanların “Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,79 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de” görüşüne orta derecede katıldıkları söylenebilir.

“Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 8. “Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu	N	Ort	Ss
	119	3,49	1,41

Tablo 8 incelendiğinde çalışanların “Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,49 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu” görüşüne çoğunlukla katıldıkları söylenebilir.

“Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 9. “Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı	N	Ort	Ss
	119	2,37	1,33

Tablo 9 incelendiğinde çalışanların “Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,37 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı” görüşüne katılmadıkları söylenebilir.

“Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 10. “Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi	N	Ort	Ss
	119	3,48	1,40

Tablo 10 incelendiğinde çalışanların “Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,48 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi” görüşüne çoğunlukla katıldıkları söylenebilir.

“Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 11. “Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim	N	Ort	Ss
	119	2,71	1,45

Tablo 11 incelendiğinde çalışanların “Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,71 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim” görüşüne orta derecede katıldıkları söylenebilir.

“Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 12. “Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır	N	Ort	Ss
	119	3,71	1,28

Tablo 12 incelendiğinde çalışanların “Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,71 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır” görüşüne çoğunlukla katıldıkları söylenebilir.

“Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 13. “Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum	N	Ort	Ss
	119	2,40	1,30

Tablo 13 incelendiğinde çalışanların “Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,40 olduğu görülmektedir. Ancak bu madde ters kodlandığı için “Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissediyorum” şeklinde algılanmalıdır. Buna göre çalışanların “Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissediyorum” görüşüne katılmadıkları söylenebilir.

“Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 14. “Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum	N	Ort	Ss
	119	3,33	1,39

Tablo 14 incelendiğinde çalışanların “Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,33 olduğu görülmektedir. Ancak bu madde ters kodlandığı için “Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünüyorum” şeklinde algılanmalıdır. Buna göre çalışanların “Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünüyorum” görüşüne orta derecede katıldıkları söylenebilir.

“Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 15. “Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım	N	Ort	Ss
	119	3,15	1,47

Tablo 15 incelendiğinde çalışanların “Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,15 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım” görüşüne orta derecede katıldıkları söylenebilir.

“Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 16. “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor	N	Ort	Ss
	119	2,89	1,45

Tablo 16 incelendiğinde çalışanların “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,89 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” görüşüne orta derecede katıldıkları söylenebilir.

“Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 17. “Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum	N	Ort	Ss
	119	2,50	1,45

Tablo 17 incelendiğinde çalışanların “Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,50 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum” görüşüne katılmadıkları söylenebilir.

“Bu kuruma çok şey borçluyum” maddesine yönelik çalışanların görüşleri nasıldır?

“Bu kuruma çok şey borçluyum” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 18. “Bu kuruma çok şey borçluyum” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M18. Bu kuruma çok şey borçluyum	N	Ort	Ss
	119	3,34	1,46

Tablo 18 incelendiğinde çalışanların “Bu kuruma çok şey borçluyum” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,34 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Bu kuruma çok şey borçluyum” görüşüne orta derecede katıldıkları söylenebilir.

3.2. İŞ ANLAMLI DÜZEYİNE YÖNELİK BULGULAR

“İyi bir kariyere sahibim” maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?

“İyi bir kariyere sahibim” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 19. “İyi bir kariyere sahibim” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M1. İyi bir kariyere sahibim	N	Ort	Ss
	119	3,13	1,38

Tablo 19 incelendiğinde çalışanların “iyi bir kariyere sahibim” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,13 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “iyi bir kariyere sahibim” görüşüyle ilgili kararsız oldukları söylenebilir.

“İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm” maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?

“İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 20. “İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M2. İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm	N	Ort	Ss
	119	3,62	1,34

Tablo 20 incelendiğinde çalışanların “İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,62 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm” görüşüne katıldıkları söylenebilir.

“İşim aslında dünyaya bir fark katmaz” maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?

“İşim aslında dünyaya bir fark katmaz” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir. Ancak bu madde tersten kodlandığı için maddeyi “İşim aslında dünyaya bir fark katar” şeklinde algılamak gerekmektedir.

Tablo 21. “İşim aslında dünyaya bir fark katar” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M3. İşim aslında dünyaya bir fark katar	N	Ort	Ss
	119	3,57	1,36

Tablo 21 incelendiğinde çalışan “İşim aslında dünyaya bir fark katar” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,57 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “İşim aslında dünyaya bir fark katar” görüşüne katıldıkları söylenebilir.

“İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım” maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?

“İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 22. “İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M4. İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım	N	Ort	Ss
	119	2,41	1,24

Tablo 22 incelendiğinde çalışanların “İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,41 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım” görüşüne katılmadıkları söylenebilir.

“İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim” maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?

“İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 23. “İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M5. İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim	N	Ort	Ss
	119	2,49	1,26

Tablo 23 incelendiğinde çalışan “İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 2,49 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim” görüşüne katılmadıkları söylenebilir.

“İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum” maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?

“İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 24. “İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M6. İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum	N	Ort	Ss
	119	3,68	1,29

Tablo 24 incelendiğinde çalışanların “İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,68 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum” görüşüne katıldıkları söylenebilir.

“İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar” maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?

“İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 25. “İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M7. İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar	N	Ort	Ss
	119	3,84	1,27

Tablo 25. incelendiğinde çalışanların “İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,84 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar” görüşüne katıldıkları söylenebilir.

“İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim” maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?

“İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 26. “İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri

M8. İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim	N	Ort	Ss
	119	3,74	1,32

Tablo 26 incelendiğinde çalışanların “İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,74 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim” görüşüne katıldıkları söylenebilir.

“İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder” maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?

“İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 27. “İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri

M9. İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder	N	Ort	Ss
	119	3,94	1,24

Tablo 27 incelendiğinde çalışanların “İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 3,94 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder” görüşüne katıldıkları söylenebilir.

“Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder” maddesine yönelik çalışan görüşleri nasıldır?

“Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder” maddesine yönelik çalışan görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 28. “Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder” maddesine yönelik çalışan görüşlerinin betimsel istatistikleri			
M10. Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder	N	Ort	Ss
	119	4,02	1,18

Tablo 28 incelendiğinde çalışanların “Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder” maddesine verdiği yanıtların ortalamasının 4,02 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların “Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder” görüşüne kesinlikle katıldıkları söylenebilir.

3.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ ANLAMI ARASINDA ANLAMLI BİR İLİŞKİ VAR MIDIR?

Örgütsel bağlılık ve iş anlamı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bulgular Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29. Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon tablosu		
Faktör	1	2
1. Örgütsel bağlılık	—	
2. İş anlamı	-.15	—
Ortalama	51,27	34,44
Standart Sapma	6,19	4,42

Tablo incelendiğinde örgütsel bağlılık ve iş anlamı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($r = .15$, $p > .05$).

3.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇISINDAN KADIN VE ERKEK ÇALIŞANLAR ARASINDA CİNSİYETE GÖRE ANLAMLI FARKLILIKLAR VAR MIDIR?

Örgütsel bağlılık açısından kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 30. Örgütsel bağlılık açısından kadın ve erkek çalışanların cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Örgütsel bağlılık	Kadın	37	51,54	5,49	,320	117	,749
	Erkek	82	51,15	6,52			

Tablo 30’da kadın ve erkek çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, kadın ve erkek çalışanların, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t_{0.05: 117} = ,320$).

3.5. İŞ ANLAMINI AÇISINDAN KADIN VE ERKEK ÇALIŞANLAR ARASINDA CİNSİYETE GÖRE ANLAMLILIK FARKLILIKLARI VAR MIDIR?

İş anlamı açısından kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 31. İş anlamı açısından kadın ve erkek çalışanların cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
İş anlamı	Kadın	37	35,30	4,15	1,432	117	,155
	Erkek	82	34,05	4,51			

Tablo 31’de kadın ve erkek çalışanların, proaktivite düzeylerine yönelik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, kadın ve erkek çalışanların, iş anlamı düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t_{0.05: 117} = 1,432$).

3.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇISINDAN EVLİ VE BEKAR ÇALIŞANLAR ARASINDA MEDENİ DURUMA GÖRE ANLAMLILIK FARKLILIKLARI VAR MIDIR?

Örgütsel bağlılık açısından evli ve bekâr çalışanlar arasındaki farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 32. Örgütsel bağlılık açısından evli ve bekar çalışanların medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Medeni durum	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Örgütsel bağlılık	Evli	43	52,16	5,46	1,186	117	,238
	Bekar	76	50,76	6,56			

Tablo 32’de evli ve bekâr çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, evli ve bekâr çalışanların, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t_{0.05: 117} = 1,186$).

3.7. İŞ ANLAMI AÇISINDAN EVLİ VE BEKÂR ÇALIŞANLAR ARASINDA MEDENİ DURUMA GÖRE ANLAMLILIK FARKLILIKLAR VAR MIDIR?

İş anlamı açısından evli ve bekâr çalışanlar arasındaki farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 33 İş anlamı açısından evli ve bekâr çalışanların medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Medeni durum	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
İş anlamı	Evli	43	34,74	4,39	,568	117	,571
	Bekar	76	34,26	4,46			

Tablo 33’de evli ve bekar çalışanların, iş anlamı düzeylerine yönelik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, evli ve bekar çalışanların, iş anlamı düzeyleri arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t_{0.05: 117} = ,568$).

3.8. ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ AÇISINDAN YAŞ ARALIKLARINA GÖRE ANLAMLI FARKLILIKLAR VAR MIDIR?

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri açısından yaş aralıklarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 34 ve tablo 35'de gösterilmektedir.

Tablo 34. Örgütsel bağlılık düzeyleri açısından yaş aralıkları farklı çalışanların puanlarının betimsel istatistikleri

Yaş aralığı	N	Ortalama	Std. Sapma
18-27 yaş	44	50,91	6,35
28-37 yaş	44	51,84	6,34
38 ve üzeri	31	50,97	5,90
Toplam	119	51,27	6,19

Tablo 35. Örgütsel bağlılık düzeyleri açısından yaş aralıkları farklı çalışanların puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	22,904	2	11,452	,295	,745
Grup içi	4504,490	116	38,832		
Toplam	4527,395	118			

Tablo 35'de yaş aralıkları 18-27, 28-37, 38 ve üzeri olan çalışanların puan ortalamaları, standart sapmaları, tablo 34'de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yaş aralıkları farklı olan çalışanların örgütsel bağlılık puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, çalışanların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2-116} = ,295, p > .05$).

3.9. ÇALIŞANLARIN İŞ ANLAMI DÜZEYLERİ AÇISINDAN YAŞ ARALIKLARINA GÖRE ANLAMLI FARKLILIKLAR VAR MIDIR?

Çalışanların iş anlamı düzeyleri açısından yaş aralıklarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 36 ve tablo 37’de gösterilmektedir.

Tablo 36. İş anlamı düzeyleri açısından yaş aralıkları farklı çalışanların puanlarının betimsel istatistikleri

Yaş aralığı	N	Ortalama	Std. Sapma
18-27 yaş	14	35,09	4,31
28-37 yaş	57	34,07	4,64
38 ve üzeri	39	34,03	4,29
Toplam	110	34,44	4,42

Tablo 37. İş anlamı düzeyleri açısından yaş aralıkları farklı çalışanların puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	29,878	2	14,939	,761	,470
Grup içi	2277,400	116	19,633		
Toplam	2307,277	118			

Tablo 37’de yaş aralıkları 18-27, 28-37, 38 ve üzeri olan çalışanların puan ortalamaları, standart sapmaları, tablo 37’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yaş aralıkları farklı olan çalışanların iş anlamı puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, çalışanların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F_{2-116} = ,761, p > .05$).

Bu araştırmanın amacı özel güvenlik personelin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmadan elde edilen bulgular çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük ve iş anlamı düzeylerinin ortanın biraz üzerinde olduğunu göstermektedir. Özellikle güvenlik alanında çalışan işgörenlerin yaptıkları işin güçlüğü, işlerinde devamlı çalışmayla ilgili sorunlar yaşamaları, çalışma koşullarının zorluğu, ücret yetersizliği, yapılan işin stresi gibi birçok faktör onların görev yaptıkları kurumlara yönelik bağlılık ve aidiyet hislerini zedeleyebilir. Bu nedenle de örgütsel bağlılık düzeyleri bu durumdan olumsuz etkilenmiş olabilir. Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini doğrudan inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle bu araştırmadan elde edilen bulguların değerlendirilebilmesinde literatür anlamında destekleyici veya çelişen bir kaynağa ulaşılamamıştır.

Güvenlik görevlilerinin iş anlamı düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Güvenlik görevlilerinin yaptıkları işler aracılığıyla; insanların güvenliğini sağlıyor olmaları, insanların onlardan sürekli yardım ve öneri beklentileri ve başka birçok sosyal destek sağlayıcı etmen içermesi bu meslek grubunda çalışan bireylerin yaptıkları işin sonucunda bir anlam hissi elde etmelerine katkı sağlamaktadır. Ayrıca güvenlik çalışanları işlerinin bir kurum veya kuruluşun güvenliği, devamlılığı ve o kurumda yapılan işlerin sağlığı açısından gerekli olarak algılıyor olmaları da çalışanların iş anlamı hissi düzeylerinin yüksek olmasına katkı sağlamış olabilir. Özellikle güvenlik görevlilerinin “Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder” maddesine yüksek düzeyde katılmaları ve bu yorumu destekler niteliktedir.

Literatür incelendiğinde, yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığın ve iş anlamının ilişkisinin direkt olarak incelenmediği görülür. Yalnızca birkaç araştırmada örgütsel bağlılık ve iş anlamının başka değişkenlerin boyutları içinde ele alındığı görülmekte, bu durum iki kavramın ilişkisini yorumlamayı zorlaştırmaktadır. Ancak Milliman ve diğerlerinin (2003) çalışması örgütsel bağlılığın, iş atmosferine bağlı olarak gelişen anlam hissiyle pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Mevcut çalışmada ise örgütsel bağlılık ile iş anlamı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Cinsiyet, medeni durum ve yaş gibi demografik değişkenler açısından iş anlamı ve örgütsel bağlılık düzeylerinde herhangi bir farklılık bulunmaması bu iki kavramın bireysel faktörlerle değil daha çok kurumsal faktörlerle ilişkili olmasıyla ilişkili olabilir. Diğer bir deyişle kadın veya erkek olma, evli veya bekar olma veya yaşın küçük veya büyük olması gibi durumlar örgütsel bağlılık veya iş anlamı düzeylerini etkilememektedir. Bunun yerine güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılık

veya iş anlamı düzeylerinin gelişiminde işin doğası, çalışma koşulları, ücret ve maaş, terfi veya yönetici ve işgörenlerle ilişkiler gibi faktörler rol oynuyor olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, özel güvenlik çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik her bir ölçek maddesine verdikleri yanıtlar incelendiğinde; genel olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanların “Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım” görüşüne çoğunlukla katılmadıkları, “Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum” görüşüne orta derecede katıldıkları, “Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissediyorum” görüşüne katılmadıkları, “Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissediyorum” görüşüne katılmadıkları, “Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum” görüşüne orta derecede katıldıkları, “Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor” görüşüne katılmadıkları, “Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de” görüşüne orta derecede katıldıkları, “Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu” görüşüne çoğunlukla katıldıkları, “Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı” görüşüne katılmadıkları, “Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi” görüşüne çoğunlukla katıldıkları, “Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim” görüşüne orta derecede katıldıkları, “Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır” görüşüne çoğunlukla katıldıkları, “Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissediyorum” görüşüne katılmadıkları, “Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünüyorum” görüşüne orta derecede katıldıkları, “Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım” görüşüne orta derecede katıldıkları, “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” görüşüne orta derecede katıldıkları, “Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum” görüşüne katılmadıkları, “Bu kuruma çok şey borçluyum” görüşüne orta derecede katıldıkları görülmektedir. Buna göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ortanın altında olduğu söylenebilir. Çalışanların örgüte bağlı olmalarını sağlayan faktörlerin büyük bir kısmı ise daha çok zorunluluk içeren ve başka bir alternatifleri olmadığı için örgüte bağlı olmalarını gerektiren faktörlerdir.

İş anlamı düzeyleri açısından bakıldığında, özel güvenlik çalışanların “iyi bir kariyere sahibim” görüşüyle ilgili kararsız oldukları, “İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm” görüşüne katıldıkları, “İşim aslında dünyaya bir fark katar” görüşüne katıldıkları, “İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım” görüşüne katılmadıkları, “İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim” görüşüne katılmadıkları, “İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum” görüşüne katıldıkları, “İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar” görüşüne katıldıkları, “İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim” görüşüne katıldıkları, “İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder” görüşüne katıldıkları ve “Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder” görüşüne kesinlikle katıldıkları söylenebilir. Buna göre çalışanların iş anlamı düzeylerinin ortanın biraz üstünde olduğu söylenebilir.

Özel güvenlik çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeyleri arasında cinsiyet açısından bir farklılık olmadığı görülmektedir. Efeoğlu ve özgen (2007)' nin yaptığı çalışmaya göre ise iş doyumu üzerine yapılan çalışmaların büyük bir bölümü erkek ve kadın çalışanlar arasında iş doyumu açısından anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir²⁰². Benzer biçimde evli ve bekar çalışanların, örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeyleri arasında medeni durum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre katılımcıların aile yaşantıları ile iş yaşantıları arasında herhangi bir bağ oluşturmadıkları anlamı çıkartılmaktadır. Son olarak yaş grupları farklı olan çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeyleri arasında bir farklılık olmadığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre katılımcıların çalışma yılının ve yaş grubunun örgüt bağlılığı üzerinde bir anlam ifade etmediği görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen bulgulara bağlı olarak bazı önerilerde bulunulabilir. Öncelikle çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin yeterli olmadığına yönelik bulgu dikkate alındığında kurum ve kuruluşların, çalışanların örgütsel bağlılığını ve iş anlamı düzeylerinin düşük olmasına yol açan faktörleri belirlemesi ve bu faktörleri elimine edecek önlemleri almaları önerilebilir.

²⁰² EFEYOĞLU İ.Efe, ÖZGEN Hüseyin, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, 2007.

Hem örgütsel bağlılık hem de iş anlamı değişkenlerinin bireylerin yaptıkları işte verimli olmalarına katkı sağlayan kritik yapılar olduğu, çalışanların örgütsel ve bireysel iyi olmalarını etkilediği düşünüldüğünde bu önlemlerin ne denli önemli olduğu görülebilir. İkinci olarak firmalar ve kuruluşlar çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin gelişimine katkı sunacak hizmet için eğitimler, seminerler ve konferanslara ağırlık vererek çalışanların kendilerini örgütlerine bağlı hissetmelerine, çalıştıkları kuruma aidiyet duygusu ve örgütsel kimlik geliştirmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca kariyer danışmanları ve endüstri psikologlarından gerekli destekler alınarak özellikle örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeyleri düşük olan çalışanların saptanması ve bu iş görenlerle gerekli durumlarda bireysel görüşmelere yapılarak verimlilik ve psikolojik sağlık düzeylerinin geliştirilmesine katkı sunulabilir. Yine çalışanların, yöneticiler ve iş arkadaşlarıyla ilişki ağlarının incelenerek sağlıklı şablonların düzeltilmesi için kişiler arası iletişim becerileri anlamında eğitimler düzenlenerek iletişim temelli örgütsel problemlerin en aza indirgenmesi sağlanabilir.

Gelecek araştırmalar için de bazı önerilerde bulunulabilir. Birinci olarak bu araştırmada sadece nicel yöntemlerden yararlanıldığı için çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerine ilişkin herhangi bir nitel veri elde edilememiştir. Bu bağlamda sonraki araştırmalarda gözlem, görüşme ve vaka kaydı gibi nitel yöntemler aracılığıyla çalışanların örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerine yönelik doğrudan bilgiler elde edilebilir. İkinci olarak bu araştırma Pal Güvenlik Hizmetlerinde çalışan bir grup iş gören üzerinde yürütülmüştür. Bu nedenle gelecek araştırmalar daha geniş örneklem ve farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde iş anlamı ve örgütsel bağlılık kavramlarını inceleyebilir. Yine bu araştırmada örgütsel bağlılık ve iş anlamını etkileyebilecek ve çalışma ortamıyla ilişkili olabilecek bazı demografik bilgiler göz ardı edilmiş olabilir. Örneğin çalışanların yönetici –işçi olup olmamaları, çalıştıkları iş yerindeki kıdem ve iş yılları, iş yerindeki ilişkilerinden memnuniyet düzeyleri vb Bu nedenle ileriki araştırmalarda demografik değişkenler açısından daha geniş bir inceleme yapılabilir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

BALAY Refik, Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.

BAUMEİSTER Roy, VOHS Kathleen, "The pursuit of meaningfulness in life", Handbook of positive psychology, 2002.

ETİZONİ Amitai, "A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement and their correlates", New York: Free Press, 1975.

İNCE Mehmet, GÜL Hasan, "Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık", Çizgi Kitabevi Yayınları: Ankara, 2005.

STEGER Michael, DİK Bryan, Work as meaning,1 Oxford handbook of positive psychology and work, 2010

WRZENSİEWSKİ Amy, "Finding positive meaning in work", Positive organizational scholarship, 2003.

YALOM İrvin, Existential psychotherapy, Basic Books 1980.

MAKALELER

ABBOT N. Geoffrey, WHITE A. Fiona, CHARLES A. Margaret, "Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation in two organizations", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2005.

AKIN Ahmet, HAMEDOĞLU Mehmet, KAYA Çınar, SARIÇAM Hakan, "Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI) ": Validity and reliability study, Journal of European Education, 2013.

AL Adem, "Üniversitelerdeki yabancı diller birimleri yöneticilerinin yönetsel yeterlik düzeyi ile ingilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

ALİ Nazim, KAKAKHEL J. Shahid, "Relationship between occupational stress and organizational commitment (empirical evidence from pharmaceuticals industry)", Journal of Managerial Sciences Volume VII Number, 2013.

ALTINTAŞ Ç. Füsün, "Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: Akademik personel üzerinde bir analiz", İşletme Fakültesi Dergisi, 2006.

ARNOLD Kara, TURNER Nick, BARLING Julian, KELLOWAY E. Kevin., MCKEE, M. Karen, "Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work", Journal of occupational health psychology, 2007.

BAĞCI Zübeyir, "Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 2013.

BAKER A. Nancy, JACOBS Karen, TICKLE-DEGNEN L. inda, "A methodology for developing evidence about meaning in occupation: Exploring the meaning of working", OTJR: Occupation, Participation and Health, 2003.

BAYRAM Levent, Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık, Sayıştay Dergisi, 2005.

BEADLE Ron, KNIGHT Kelvin, "Virtue and meaningful work", Business Ethics Quarterly, 2012.

BECKER S. Howard, "Notes on the concept of commitment", American journal of Sociology, 1960,

CHEN A. Grace, "The meaning of meaningful work: Subject-object meaningfulness in knowledge work", Unpublished honours thesis. Michigan: University of Michigan, 2007.

CHEN Z. Xiong, FRANCESCO A. Marie, "The relationship between the three components of commitment and employee performance in China", Journal of Vocational Behavior, 2003.

COHEN Aaron, "Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment", Human Resource Management Review, 2007.

COHEN Aaron, "Multiple commitments in the workplace"; An integrative approach. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2003.

COHEN-MERİTAR Ravit, C ARMELİ Abraham, WALDMAN, D. A. (2009), "Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences", *Creativity Research Journal*, 21(4), 361-375.

ÇEKMECELİOĞLU Hülya, EREN Erol, "Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi", *Yönetim*, 2007.

ÇÖL Güner, "Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2004.

ÇÖL Güner, GÜL Hasan, "Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 2005.

DAMASİO Bruno, SCHNELL Tatjana, "Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe) ": Psychometric properties and sociodemographic findings in a large Brazilian sample. *Acta de Investigación Psicológica*, 2013.

DEY Tumpa, "Predictors of organizational commitment and union commitment: A conceptual study", *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 2012.

DİCK Gavin, METCALFE Beverly, "Managerial factors and organisational commitment-A comparative study of police officers and civilian staff ", *International Journal of Public Sector Management*, 2001.

DİK Bryan, DUFFY Ryan, "Calling and vocation at work definitions and prospects for research and practice", *The Counseling Psychologist*, 2009.

DOĞAN Selen, KILIÇ Selçuk, "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2007.

DUFFY Ryan, SEDLACEK E. William, "The presence of and search for a calling: Connections to career development", *Journal of Vocational Behavior*, 2007.

DURNA Ufuk, EREN Veysel, "Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2005.

EDWARD L. Deci, RYAN M. Richard, LEONE R. Dean, USUNOV Julian, KORAZHEVA Boyanka, "Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2001.

EDWARDS Jeffrey, "Person–environment fit in organizations: As assessment of theoretical progress", *Academy of Management Annuals*, 2008.

ELANGO VAN Ar, PINDER C. Craig, McLEAN, Murdith, "Callings and organizational behavior", *Journal of Vocational Behavior*, 2010.

EMMONS Robert, "Personal goals, life meaning, and virtue: Wellsprings of a positive life", *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, 2003.

EMSLIE Carol, HUNT Kate, " 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work–life Balance among Men and Women in Mid-life", *Gender, Work & Organization*, 2009.

ESTIGUIN Isach, MARÍA Paloma, "Testing the impact of specific variables on the Intention to Quit of Health Personnel", Master thesis, University of Oslo, 2015.

FRANKL Viktor, *Man's search for meaning*, Simon and Schuster, 1985.

GAERTNER Stefan, "Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models", *Human resource management review*, 2000.

GAUTAM Thaneswor, DICK Rolf Van, WAGNER Ulrich, "Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts", *Asian Journal of Social Psychology*, 2014.

GRANT M. Adam, "Relational job design and the motivation to make a prosocial difference", *Academy of Management Review*, 2007.

GRANT M. Adam, "The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions", *Journal of Applied Psychology*, 2008.

GRENE John, "Reflections on the Progress of Darwin Studies", *Journal of the History of Biology*, 1975, Cilt: .8, 243-273, s. 270.

GRIFFIN, L. Marie, HEPBURN R. John, "Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers", *Journal of Criminal Justice* 2005.

GÜL Hasan, "Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi", *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2003.

GÜL Hasan, "Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi", *Ege Akademik Bakış*, 2002.

GÜLOVA Asena, DEMİRİSOY Özge, “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma”, Business and Economics Research Journal, 2012.

HALL John, “Social organization and pathways of commitment:” Types of communal groups, rational choice theory, and the Kanter thesis. American Sociological Review, 1988.

HARPAZ Itzhak, “ Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work”, European Journal of work and organizational psychology, 2002.

HARPAZ Itzhak, FU Xuanning, “The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change”, Human relations,2002.

HARPAZ Itzhak, Transformation of Work Values in Israel, The. Monthly Lab. Rev.,1999.

ISAKSEN Jesper, “Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work”, Journal of Humanistic Psychology, 2000.

KANTER, R. Moss, “Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopisn communities”, American Sociology Review,1968.

KARACA Kutay, “Türkiye-Çin Halk Cumhuriyeti İlişkilerinde Doğu Türkistan Sorunu”, Gazi Akademik Bakış, 2008.

KİMBLE Melvin, ELLOR James, 'Logotherapy: An Overview', Journal of Religious Gerontology, 2001.

KOÇ Hakan, “Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,2009.

KUCHİNKE Peter vd., “The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia”, Journal of European Industrial Training, 2009.

LAMBERT Eric, “I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff”, Applied Psychology in Criminal Justice,2006.

LAMBERT Eric, HOGAN Nancy, “The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent a test of a causal model”, Criminal Justice Review,2009.

LIDEN Robert vd., "An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes", *Journal of Applied Psychology*, 2000.

LOK Peter, CRAWFORD John, "The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison", *Journal of management development*, 2004.

LOKE Chiok Foong, "Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment", *Journal of Nursing Management*, 2001.

MAY Douglas, GILSON Richard, Harter Lynn, "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work", *Journal of occupational and organizational psychology*, 2004.

McDONALD David, Makin Peter, "The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff", *Leadership & Organization Development Journal*, 2000.

MEYER John, HERSOVITCH Lynne, "Commitment in the workplace: Toward a general model", *Human Resource Management Review*, 2001.

MICHAELSON Christopher vd., "Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies", *Journal of business ethics*, 2014, 121(1), 77-90.

MILLIMAN John, CZAPLEWSKI Andrew, FERGUSON Jeffery, "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment", *Journal of organizational change management*, 2003.

MORSE Nancy, WEISS Robert, "The function and meaning of work and the job", *American Sociological Review*, 1955.

MOW International Research Team, *The meaning of working*. Academic Pr, 1987.

MOWDAY Richard, PORTER Lyman, STEERS Richard, "Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover" Academic Press, 1982.

MOWDAY Richard, STEERS Richard, PORTER Lyman, "The measurement of organizational commitment" *Journal Of Vocational Behavior*, 1979.

NECK P. Christopher, MILLIMAN John, "Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life", *Journal of Managerial Psychology*, 1994, 9(6), 9-16.

PELİT Elbeyi, KILIÇ İbrahim, “Çalışma hayatının bir sorunu olarak mobbing ve örgütsel bağlılığa etkisi: Türkiye ve Kazakistan otellerinde bir uygulama”, Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 2014, 9, 90-126.

PETERSON Christofer vd., “Zest and work”, Journal of Organizational Behavior, 2009, 30(2), 161-172

PRATT Michael, ASHFORTH Blake, “Fostering meaningfulness in working and at work”, Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline, 2003.

QUİNTANİLLA Antonio Ruiz, WİLPERT Bernhard, “The meaning of working. Scientific status of a concept”, The meaning of work and technological options, 1988, 3-14.

RİCE George, Franklian Psychology: An Introduction to Logotherapy, Texas: Viktor Frankl Institute of Logotherapy, 2005.

ROSSO Brent DEKAS Kathryn, WRZESNİEWSKİ Amy, “On the meaning of work: A theoretical integration and review”, Research in Organizational Behavior, 2010, 30, 91-127.

ROWDEN W. Robert, “The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment”, Leadership & Organization Development Journal, 2000.

RUSU Raluca, “Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment? ”, Land Forces Academy Review, 2013,18(2)

RYAN Richard, DECI Edward, “On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being”, Annual review of psychology, 2001,52(1), 141-166.

RYFF D. Carol, “Personality development from the inside: The subjective experience of change in adulthood and aging”, Life-span development and behavior, 1984.

SOMECH Anit, BOGLER Ronit, “Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment”, Educational Administration Quarterly, 2002.

SOMECH Anit, BOGLER Ronit, "Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment", Educational Administration Quarterly, 2002 Vol. 38(4), 555-577.

SRIVASTAVA Shalini, "Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables", Vision: The Journal of Business Perspective, 2013.

STEERS Richard, "Antecedents and outcomes of organizational commitment", Administrative science quarterly, 1977.

STEGER Michael, DİK Bryan, DUFFY Ryan, Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). Journal of Career Assessment, 2012.

STOWE Michael vd., "Required Knowledge, Skills and Abilities from Healthcare Clinical Managers' Perspectives", Academy of Health Care Management Journal, 2011, 55-62, s. 60.

UYGUR Akyay, "Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması" Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 200771-85.

WEİBO Zheng, KAUR Sharan, JUN Wei, "New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009) ", African Journal of Business Management, 2010.

WONG, P.T. Paul, "Personal Meaning and Successful Aging. Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 1989.

WRZENSİEWSKİ Amy, DUTTON E. Jane, "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", Academy of Management Review, 2001.

YALÇIN Azmi, İPLİK Fatma Nur, "Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, YÜCEL İlhami, BEKTAŞ Çetin, "Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better? ", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2012.

EKLER

Değerli katılımcı;

Çalışanlar ile yapılan bu çalışmada görüşlerinize ihtiyaç duyulmuştur. Araştırmanın geçerliği açısından lütfen bütün cümleleri okuyunuz ve her cümleyi cevaplandırınız. Bilimsel çalışmaya katkıda bulunabilmeniz için soruların tümünü içtenlikle ve samimi olarak cevaplandırmanız beklenmektedir. Size göre en doğru olan seçeneği işaretlemeye dikkat ediniz.

Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür ederiz.

EK -A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz	Kadın	1
	Erkek	2

2. Yaşınız	18-27	1
	28-37	2
	38-47	3
	47 ve üstü	4

3. Medeni Durumunuz	Evli	1
	Bekar	2

EK-B. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi işyerinizdeki durumunuz açısından değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz. Her sorunun karşısında bulunan; (1) Kesinlikle hayır (2) Hayır (3) Kararsızım (4) Evet ve (5) Kesinlikle evet anlamına gelmektedir.					
1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım	1	2	3	4	5
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum	1	2	3	4	5
3. Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4. Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	1	2	3	4	5
7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de	1	2	3	4	5
8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu	1	2	3	4	5
9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar verssem hayatımdaki pek çok şey aksardı	1	2	3	4	5
10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi	1	2	3	4	5
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim	1	2	3	4	5
12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır	1	2	3	4	5
13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum	1	2	3	4	5
15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım	1	2	3	4	5
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor	1	2	3	4	5
17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum	1	2	3	4	5
18. Bu kuruma çok şey borçluyum	1	2	3	4	5

EK-C. İŞ ANLAMI ÖLÇEĞİ

	Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi işyerinizdeki durumunuz açısından değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İyi bir kariyere sahibim	1	2	3	4	5
2	İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm.	1	2	3	4	5
3	İşim aslında dünyaya bir fark katmaz	1	2	3	4	5
4	İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım.	1	2	3	4	5
5	İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim.	1	2	3	4	5
6	İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum.	1	2	3	4	5
7	İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar.	1	2	3	4	5
8	İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim.	1	2	3	4	5
9	İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder.	1	2	3	4	5
10	Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Tayfun Kara 30.08.1985'de Ağrı'da doğmuştur.

İlk ve orta öğrenimini Ağrı'da tamamlamıştır. 2004-2008 yılları arasında Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu'nda lisans eğitimini tamamlamıştır. 2014 yılında İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü/Hareket ve Antrenman Bilimleri Yüksek Lisans programına dâhil olmuştur.

2011 yılı Mart ayında İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü'nde kamu personeli olarak mesleğine başlamıştır. Halen bu mesleğe devam etmektedir.

Profesyonel Güvenlik uzmanlığı, Narkotik Suçlarla Mücadele, Yakın savunma Teknikleri, Yüzme-Fitness Antrenörlüğü başta olmak üzere birçok Sportif ve güvenlik Sertifikası sahibidir.

