

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNDE
MESLEKİ BAĞLILIK:
KARIYER DEĞERLERİNİN VE İŞ DOYUMLARININ ROLÜ**

Ayşenur DEMİRCİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA, 2018

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNDE
MESLEKİ BAĞLILIK: KARİYER DEĞERLERİNİN VE İŞ DOYUMLARININ
ROLÜ**

Ayşenur DEMİRCİ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan KIRDÖK

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Bülent GÜNDÜZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA, 2018

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan KIRDÖK
(Danışman)

Üye: Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER

Üye: Doç. Dr. Bülent GÜNDÜZ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.
.../.../2018

Prof. Dr. H. Mahir FİSUNOĞLU
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 18/04/2018

Ayşenur DEMİRCİ

ÖZET

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ BAĞLILIK: KARIYER DEĞERLERİNİN VE İŞ DOYUMLARININ ROLÜ

Ayşenur DEMİRCİ

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Oğuzhan KIRDÖK

Nisan, 2018, 89 sayfa

Araştırmanın amacı özel güvenlik görevlilerinin kariyer değerlerinin ve iş doyumlarının, mesleki bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını ortaya koymaktır. Araştırmada mesleki bağlılık ile içsel ve dışsal doyum, kariyer değerleri arasındaki ilişki olup olmadığı, mesleki bağlılık boyutları ile içsel, dışsal iş doyumunu ve kariyer değerleri arasındaki ilişki olup olmadığı, içsel ve dışsal doyumun mesleki bağlılık ve boyutlarını yordayıp yordamadığı ve kariyer değerlerinin mesleki bağlılık ve boyutlarını yordayıp yordamadığı incelenmiştir.

Bu araştırma, özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık düzeylerini etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin birbiri ile etkileşimini saptamayı amaçlayan ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu 2017 yılı içerisinde Adana ili merkez bölgesinde kamu ve özel sektörde çalışan 274 özel güvenlik görevlisi oluşturmaktadır. Çalışmada basit tesadüfi örnekleme türü kullanılmıştır.

Araştırmada özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Baysal ve Paksoy'un (1999) çevirisini yaptığı Meyer, Allen ve Smith'in (1993) Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği, kariyer değerlerini ölçmek amacıyla Aktaş'ın (2004) geliştirdiği Kariyer Değerleri Ölçeği, iş doyumlarını ölçmek amacıyla Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş ve Oran (1989) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır.

Kariyer değerlerinin ve iş doyumunu boyutları ile mesleki bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkinin analizi için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin kariyer

değerlerinin ve iş doyumunu boyutlarının mesleki bağlılık ve boyutlarını açıklama gücü regresyon analiziyle hesaplanmıştır.

Araştırma sonucunda; mesleki bağlılık ile kariyer değerleri ve iş doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal mesleki bağlılık ile kariyer değerleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal mesleki bağlılık ile iş doyumunu boyutu olan dışsal doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Normatif mesleki bağlılık ile kariyer değeri boyutlarından teknik fonksiyonel yetkinlik, özerklik-bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, saf meydan okuma, hayat tarzı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Normatif mesleki bağlılık ile iş doyumunu boyutları olan içsel ve dışsal doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlılık mesleki bağlılık ile kariyer değerleri ve iş doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre; dışsal doyum, genel yönetsel yetkinlik, özerklik-bağımsızlık, saf meydan okuma ve teknik fonksiyonel yetkinlik boyutları mesleki bağlılığı yordamaktadır. Bu değişkenler mesleki bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Dışsal doyum, genel yönetsel yetkinlik, içsel doyum, özerklik-bağımsızlık ve teknik fonksiyonel yetkinlik boyutları duygusal mesleki bağlılığı yordamaktadır. Bu değişkenler duygusal mesleki bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Genel yönetsel yetkinlik, dışsal doyum, saf meydan okuma, güvenlik-istikrar boyutları normatif mesleki bağlılığı yordamaktadır. Bu değişkenler normatif mesleki bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Dışsal doyum, teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, saf meydan okuma boyutları devamlılık mesleki bağlılığı yordamaktadır. Bu değişkenler devamlılık mesleki bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Özel güvenlik görevlileri, mesleki bağlılık, kariyer değerleri, iş doyumunu.

ABSTRACT**THE CAREER COMMITMENT AMONG SPECIAL SECURITY GUARDS:
THE ROLE OF CAREER VALUES AND JOB SATISFACTION****Ayşenur DEMİRCİ****Master Thesis, Department of The Educational Sciences****Supervisor: Oğuzhan KIRDÖK****April 2018, 89 pages**

The purpose of this study is to prove whether private security guards' career anchors, and job satisfaction predict their occupational commitment significantly or not. In this research has been investigated whether there is a relationship between occupational commitment and internal-external satisfaction, relationship among career anchors, relationship between occupational commitment dimensions with internal-external satisfaction and career anchors; whether internal-external satisfaction predict occupational commitment and its dimensions and finally if career anchors, predict occupational commitment and its dimensions.

This research is a descriptive investigation in relational search model for the purpose of interactions private security guards' occupational commitment levels of affecting factor and how this factors interact each other. Sampling group consists of 274 private security guards who are working official and private sector. Simple randomize sampling type has been used in this research

The Pearson Moments correlation ratio was utilized to analyse relationship among career anchors, and job satisfaction' dimension and occupation commitment and its dimension. Data results was computed with regression analyse and it contented private security guards' career anchors, dimensions of job satisfaction, occupational commitment and its dimensions.

At the end of the investigation; the positive direction and the significant relation was found between them occupational commitment and career anchors, and job satisfaction. The positive significant relation was identified between emotional occupational commitment and career anchors. The positive significant relation came up

between emotional occupational commitment and external satisfaction which is job satisfaction dimension. The positive significant relation was detected among normative occupational and commitment and technical functional perfection which is one of career anchors' dimensions, autonomy-independence, general management perfection, entrepreneurship-creativity, pure challenge and life style. The positive significant relation was obtained between normative occupational commitment and which is one of job satisfaction dimension, internal and external satisfaction.

The positive significant relation was found among continuity occupational commitment and career anchors, and job satisfaction. According to the research results; external satisfaction, general management perfection, autonomy-independence, pure challenge and technical functional perfection dimensions have been predicted upon the occupational commitment. These variables have an important effect over the emotional occupational commitment. General management perfection, external satisfaction, pure challenge, security-stability dimensions have affected on the normative occupational commitment. External satisfaction, technical functional perfection, pure challenge dimensions have estimated continuity occupational commitment. These variables have an important effect upon the continuity occupational commitment.

Key Words: Private security guards, occupational commitment, career anchors, job satisfaction.

ÖNSÖZ

Bu araştırma özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılıklarına etki eden kariyer değerleri ve iş doyumunu tespit etmek ve bu değişkenlerin özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılıklarına etkilerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık, iş doyum ve kariyer değerleri ile ilgili bu araştırmanın öncelikle özel güvenlik mesleğine ve ilgili yazına katkıda bulunmasını temenni ediyorum.

Çalışmanın planlanması, yürütülmesi ve tüm tez süreci boyunca desteği, katkıları ve geri bildirimleri ile bana yol gösteren, yardımlarını esirgemeyen değerli tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan KIRDÖK'e teşekkürlerimi sunarım.

Tez jürimi oluşturan, destek ve geribildirimleri ile çalışmaya katkılarını sunan Sayın Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER ve Sayın Doç. Dr. Bülent GÜNDÜZ'e teşekkür ederim.

Verilerin toplanması sürecinde katkılarından dolayı Nuri SARICAN, Muharrem HATUNKIZ, İrfan ÇALIK ve araştırmaya katılan özel güvenlik görevlisi arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Beni sabırla dinleyen ve fikir veren mesai arkadaşlarım Öznur UÇAROĞLU, Tuğba TUÇ ve Yüksel TEKİN'e teşekkür ederim.

İki yıllık yüksek lisans eğitimim boyunca desteklerini her zaman hissettiğim annem Zekiye ÖZBEK, babam Sami ÖZBEK ve kardeşlerim Özgül, Fatma Gül, Murat Can, Hasan Can'a teşekkür ederim.

Beni her zaman destekleyip yüreklendiren eşim Uğur'a ve beni hiç yalnız bırakmayan, her zaman yanımda olan canım oğlum Poyraz'ıma teşekkür ederim.

Ayşenur DEMİRCİ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	v
TABLolar LİSTESİ	x

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Sınırlılıklar	7
1.5. Sayıtlar.....	8

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Mesleki Bağlılık.....	9
2.1.1. Mesleki Bağlılık Kavramı.....	9
2.1.2. Mesleki Bağlılığın Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması.....	9
2.1.2.1. Mesleki Bağlılık İle Örgütsel Bağlılığın Karşılaştırılması.....	10
2.1.2.2. Mesleki Bağlılık İle İşe Bağlılık, İş Arkadaşlarına Bağlılık, Sadakat ve İtaat Kavramlarının Karşılaştırılması	11
2.1.3. Mesleki Bağlılığın Kavramsal Gelişimi	12
2.1.4. Mesleki Bağlılığın Boyutları	13
2.1.4.1. Duygusal Bağlılık.....	13
2.1.4.2. Normatif Bağlılık	14
2.1.4.3. Devamlılık Bağlılığı.....	15
2.1.5. Mesleki Bağlılığın Önemi.....	16
2.1.6. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler	17
2.1.6.1 Bireysel Özellikler.....	17
2.1.6.2. Temel İş Özellikleri.....	18

2.1.6.3. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler	19
2.2. İş Doyumu.....	20
2.2.1. İş Doyumu Kavramı, Tanımı	20
2.2.2. İş Doyumunun Önemi.....	21
2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	21
2.2.4. İş Doyumu Teorileri	24
2.2.4.1. İçerik Teorileri.....	24
2.2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	25
2.2.4.1.2. Herzberg'in İkili Faktör Teorisi	25
2.2.4.1.3. Alderfer'in V-İ-G Teorisi	26
2.2.4.2. Bilişsel (Süreç) Teoriler	26
2.2.4.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	27
2.2.4.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	27
2.2.4.2.3. Edwin Locke'un Değer Teorisi	28
2.2.4.2.4. Lawler'ın Kesit (Facet) Tatmin Modeli.....	29
2.3. Kariyer Kavramı ve Kariyer Değerleri	29
2.3.1. Kariyer Kavramı ve Önemi	29
2.3.2. Kariyerin Özellikleri.....	30
2.3.3. Kariyer Değerleri	30
2.3.4. Schein'in Kariyer Değerleri.....	31
2.3.4.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik.....	33
2.3.4.2. Genel Yönetmel Yetkinlik	34
2.3.4.3. Girişimcilik-Yaratıcılık	34
2.3.4.4. Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık.....	35
2.3.4.5. Güvenlik-İstikrar	36
2.3.4.6. Kendini Adama	37
2.3.4.7. Saf Meydan Okuma.....	37
2.3.4.8. Hayat Tarzı (HT).....	38
2.4. İlgili Araştırmalar	40
2.4.1. Mesleki Bağlılık İle İlgili Araştırmalar	40
2.4.2. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar	45
2.4.3. Kariyer Değeri İle İlgili Araştırmalar	48

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	51
3.2. Çalışma Grubu	51
3.3. Veri Toplama Araçları	52
3.3.1. Mesleki Bağlılık Ölçeği.....	52
3.3.2. Kariyer Değeri Ölçeği.....	53
3.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	53
3.4. Verilerin Toplanması	54
3.5. Verilerin Analizi	54

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Kariyer Değerleri ve İş Doyumları İle Mesleki Bağlılık ve Boyutlarına İlişkin Korelasyon Sonuçları.....	55
4.2. Mesleki Bağlılık ve Boyutlarının Yordayıcı Değişkenlere İlişkin Bulguları	58
4.2.1. Mesleki Bağlılık Ölçeği Toplam Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular..	58
4.2.2. Duygusal Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular	59
4.2.3. Normatif Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular	60
4.2.4. Devamlılık Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular.....	62

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Değişkenler Arası Korelasyon Bulgularına İlişkin Tartışma ve Yorumlar	64
5.2. Mesleki Bağlılığı Yordayıcı Değişkenlere İlişkin Tartışma ve Yorumlar.....	66

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç	70
6.2. Öneriler	71

KAYNAKÇA	73
ÖZGEÇMİŞ	89



TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Katılımcıların Betimsel Özelliklerine Göre Dağılımı.....	51
Tablo 2. Kariyer Değerleri ve İş Doyumları ile Mesleki Bağlılık ve Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Moment Korelasyon Sonuçları.....	54
Tablo 3. Mesleki Bağlılık Ölçeği Toplam Puanının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 4. Duygusal Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	58
Tablo 5. Normatif Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	60
Tablo 6. Devamlılık Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	61

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem

Meslek; belirli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iştir (TDK, 2018). Meslek, bireyin yaşamını devam ettirmesine olanak sağladığı ve ekonomik getiri elde etme aracı olduğu için işten farklıdır. Meslek kavramı “iş” kavramından daha fazla anlam içermektedir (İlhan, 2008). Meslek, bireyin kimliğini ortaya koyan spesifik bir iş çizgisidir (Lee, Carswell ve Allen, 2000; Kim ve Mueller, 2011). Bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla belirli bir süre bir yerde çalışmalarıdır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008; Çetin ve Cihangiroğlu, & Türk, 2010; Lee vd., 2000).

Meslek, işin özel tiplerini içeren belirlenmiş bazı özellikler barındırmaktadır (Blau ve Lunz, 1998,s.261). İşin unvanı ve bu unvanla ilişkili ideolojinin varlığı; mesleki bağlılığı, özel kuruluşlar veya kurumsal pozisyonlara bağlılığı, toplumdaki önemi, konumu gibi özelliklerin varlığını gerekli kılmaktadır (Cohen, 2007:5).

Meslek bireyin kendini gerçekleştirme, kişisel gelişimini sağlaması, toplumsal yapı içerisinde kendini tanımlaması ve görünür kılmasında önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Sarıkaya ve Khorshild, 2009; Ünsar, ve Melahat; Kurt ve Erol, 2011; Elchardus ve Smiths, 2008; İlhan, 2008). Meslek; insanların yaşamlarını sürdürmek için, belirli eğitim ile kazandığı bilgi ve becerilere dayalı olarak yaptıkları etkinlikler bütünüdür (Tak ve Çiftçioğlu, 2008,s.156).

Meslek, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için ortaya çıkmaktadır. Meslekler canlı organizmalar gibi içinde bulunduğu toplumun değişimine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bir mesleğin sürekliliği, gelişmesi o mesleğe yeni girenlere bilginin aktarılması ve onların da bilgiye katkıda bulunmalarıyla gerçekleşmektedir (Çolaklar, 2004).

Türkiye için değer ve kültür çerçevesinde kabul edilen anlamda meslek kavramı, insanların hayatlarını devam ettirebilmeleri ve maddi menfaat temin edebilmeleri için belirli bir süre çalışılan bir faaliyet alanıdır. Meslek kavramının uluslararası standart bir anlamı ifade ettiğini söylemek zordur. Bunda kültürlerin, farklı insan topluluklarının

farklı geçmişlerin etkisi olduğu düşünülmektedir. Meslek zaman zaman meşguliyet, kariyer veya işler topluluğu olarak kullanılabilir (Fırat, 2015).

Mesleki bağlılık konusundaki araştırmaların bir bölümü mesleki bağlılığı tanımlamaya ve açıklamaya yönelik, diğer bir bölümü de mesleki bağlılığın öncüllerini ve ardıllarını incelemektedir. Türkçe yazında mesleki bağlılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliğini (Baysal, 1999), mesleki bağlılığın öncül ve ardıllarını (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Şimşek ve Aslan, 2007) araştıran çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmada meslek, bireyin hayatını devam ettirebilmek için isteyerek ya da istemeyerek içinde bulunduğu, uzmanlık gerektiren, bu uzmanlığı eğitimle kazandığı bir faaliyetler grubu olarak ele alınmaktadır.

Mesleki bağlılık tanım olarak; mesleğe ve mesleki kariyerine bağlılık ve kendini adanma, mesleki etik, mesleki amaçlara inanma ve bunları kabul etmektir (Lachman ve Aranya, 1986,s.228; Aslan, 2008). Mesleki bağlılık kavramı üç boyutta incelenmektedir. Bunlar duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıklarıdır.

Mesleki duygusal bağlılık kişinin mesleğini sevmesi, hayatının merkezinde görmesi ve geliştirmek için emek harcamasıdır (Meyer ve Allen, 1991). Meslekle özdeşleşmeyi, mesleği severek yapmayı ifade eder. Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler mesleklerindeki gelişmeleri takip ederler (Meyer, Allen ve Smith, 1993).

Mesleki normatif bağlılık bireyin mesleğini sürdürmeyi yükümlülük olarak görmesidir. Çalışanın görevine ve örgüte karşı bağlılığına ilişkin algılamasına dayanır (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Mesleği sürdürmek sorumluluk ve zorunluluk olarak görülmektedir. Normatif mesleki bağlılığı yüksek olan birey mesleğinde kalma yükümlülüğü hisseder ve sonuç olarak örgütte devam etme yönelimi gösterir (Blau, 2001; Meyer, Allen ve Smith, 1993).

Mesleki devamlılık bağlılığı; kişinin yeni bir meslek seçmek için elinde uygun alternatiflerinin olmamasıdır. Kişi mesleği bırakmanın duygusal bedellerini en aza indirmek ve mesleği için yaptığı yatırımları korumak amacıyla yeni iş alternatiflerini araştırmak istemez (Blau, 2003). Yani kişilerin mesleği bırakmanın maliyetini ya da meslekte kalmasından kaynaklı faydayı dikkate alarak bağlılık geliştirmesidir. Kişi zorunluluk nedeniyle mesleğini sürdürmektedir (Meyer, Allen ve Smith, 1993).

Mesleki bağlılığı etkileyen birçok değişken vardır. Bunlardan bir tanesi de iş doyumudur. İş doyumunu, işgörenin işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini ve işinin işgören açısından ne derecede anlamlı ve doyurucu olduğunu belirtir (Çarıkçı, 2001).

İş ya da meslek insanın gününün önemli bir kısmını oluşturmaktadır. İşin yalnız maddi olarak değil psikolojik açıdan da kişinin yaşamında önemli rolü bulunmaktadır. Yani insanın günlük hayatında mutluluğu sağlamada iş başarısının önemli bir rolü ve etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

İş doyumunda işten soğuma; kişilerde düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturabilmektedir. İş doyumunun artmasıyla tüm olumsuz koşullar ve işgücü devri azalmakta, iş ortamından doyum alan çalışanlar uzun süre aynı işte bulunarak diğer çalışanlarla birlikte çalışmaktan memnuniyet duymaktadır. Bu olumlu duygular örgütte kişiler arası destekleyici bir sürecin oluşmasını sağlamaktadır (Erkmen ve Sencan, 1994,s.143).

İş doyumunun işe ve kişiler arası ilişkilere karşı duygusal ve kişisel bir oluşum olmasından kaynaklı gözlemlenmesi, ölçülmesi ve genellemesi her zaman için kolay değildir. Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetiştirme tarzları, aile yapısı ve yaşam standardı gibi sosyo-demografik özellikleri ve bu özelliklere ek olarak kişilerin işe ilişkin beklentileri farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de değişmektedir (Barutçugil, 2004).

Bireylerin istekleri ile mesleğin ve işin sağladığı imkânların uygun olması halinde iş doyumunun oluştuğu söylenebilir. İş doyumunun oluşabilmesi için mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin kişinin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması, çalışma ortamının fiziksel durumunun uygun olması, verilen yetki ve sorumluluk, meslek faaliyetlerinin birey için ilgi çekici olması, çalışma ortamında insan ilişkilerinin iyi olması, sağlanan kazanç düzeyi, ödül ve takdir, sağlanan güvence, günlük çalışma süresi, ilerleme olanağı, yarışma ve kendini gösterme olanağı, iş bulabilme olanağı (Kuzgun, 2000) gibi koşulların olması beklenmektedir.

Landsman (2001), yapısal eşitlik modellemesini kullanarak yaptığı çalışmada, iş doyumunun mesleki bağlılığı yordadığını belirtmiştir. Galambos (2006), iş doyumunun mesleki bağlılığı yordadığı, iş doyumunu ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Bu iki çalışmada mesleki bağlılık ile iş doyumunu arasında ilişki ve etkileşimin olduğu görülmektedir.

Mesleki bağlılığı etkileyebilecek diğer bir değişken de kariyer değeridir. Kariyer değeri; bireyin kişisel değer ve tutumlarından oluşur. Kişinin yaşamını dengeleyen, kendi algıladığı özellik ve yetenekleri, güdü, değer, tutum ve davranışları ile bunları yönlendirir. Bireyin kariyer tercihinde bu denge unsurları devreye girerek kişisel değer

ve beklentilere göre kişinin kariyerini belirlemektedir. Kariyer değerleri, uygun kariyer seçimi ve yerleşiminde oldukça gerekli görülmektedir

Kişilerin hayatı boyunca onlara eşlik eden temel unsurlar; güdü ve gereksinimleri, tutum, değerlerinin ve yeteneklerinin birleşimidir. Edgar Schein'in 1970'lerin ortalarında yapmış olduğu araştırmasında birçok kişinin kariyer seçiminde temel değerleri beş kategoride (Schein, 1990,s.28-30) aldığı görülmektedir. Bunlar: teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar değerleridir.

Edgar Schein'in 1980'lerde yapmış olduğu geniş kapsamlı araştırmasında bu beş değere yeni kategoriler eklemiştir (Schein, 1996). Bunlar: saf meydan okuma, kendini adama, hayat tarzı değerleridir. Edgar Schein tarafından "Kariyer Değeri" olarak ifade edilen beşi temel toplam sekiz kariyer değeri kümesi bulunmaktadır. Kariyer değerlerinden teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik ve girişimcilik-yaratıcılık işin tipi ve kişisel mesleki yeteneklere dayanmaktadır. Hayat tarzı, güvenlik-istikrar, özerklik-bağımsızlık değerleri güdü ve ihtiyaçlarla ilgilidir. Meydan okuma, kendini adama değerleri bireyin değer yargılarına dayanmakta ve örgüt kültürü-meslek ile tutarlı kişilik ile ilgilidir (Pilavcı, 2007).

Temur (2009), çalışması sonucunda kariyer değerleri, içsel ve dışsal iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır. Ellison (1997), kariyer değerleri ile iş tipleri arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, kariyer değeri iş tipi uyan ve uymayan kişilerin içsel ve dışsal doyumları arasında bir farklılık gözlenmiştir. Bu iki çalışmada iş doyumunu ile kariyer değerleri arasında ilişki ve etkileşimin olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada çalışma grubu olarak özel güvenlik görevlileri belirlenmiştir. Özel güvenlik ülkemizde genel kolluğa yardımcı olma amacıyla ortaya çıkarak polis, jandarma ve sahil güvenlik başta olmak üzere genel kolluk ve özel kolluk örgütlerine yasalarla tanınan esas görevleri dışında kalan durumlarda destek olmaktadır. Kamu düzeni gözetmeyen daha çok özel işlere hizmet eden kamu, tüzel veya özele ait mekânların güvenliklerinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Devletlerin asli görevlerinin başında gelen güvenlik, insanın en temel gereksinimlerinden biridir. Bireyin mülkiyet düzeninin sağlanması, temel hak ve özgürlükleri güvenlik ile sağlanır. Kamu asayişini sağlayan genel kolluk ve özel güvenlik birbirine rakip değildir. Birbirinin tamamlayıcısı olarak bu bilinç ile hareket ederek önemli ve gerekli görevi yapmaktadırlar. Özel güvenliğin temeli kişilerin

gözetimi ve şahsi eşyaların taşınması üzerine kurulmuştur. Özel güvenlik hizmetleri toplumun genelinden çok dar kesime hitap eder. Ancak günümüz şartlarında giderek buldukları yerlerde profesyonelleşmeye gitmektedirler. Görev tanımının genişliği bireyi olumsuz etkileyebilmektedir. Bundan dolayı çalışanın mesleki bağlılık ve iş doyumunun yüksek olması istenen bir durumdur.

Erdoğmuş'a (2003) göre; örgütlerin çalışanlarının kariyer değerlerinin farkında olması onlara kariyer müdahalelerini uygun bir biçimde yapma ve bireyin yönelimlerine uygun fırsatlar sunma kabiliyeti, uygun ödül sistemi tasarlama imkânları sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, çalışanların fark edebileceği bir ödül sistemi kurma, yöneticilerin çalışanların içsel kariyer tatminini sağlayan nedenleri anlamasını kolaylaştırma, örgütteki kariyer kültürünü anlamaya yardımcı olma, kariyer nedenli tartışmaların ve işten ayrılma görüşlerinin yapılandırılmasına olanak sağlama gibi yararlarının olduğu belirtilmektedir.

Araştırmanın problemi açısından kariyer değerleri ve iş doyumlarının mesleki bağlılığı yordama düzeyleri önem taşımaktadır. Çünkü yazın taramasında kariyer değerleri, iş doyumunu ve mesleki bağlılık kavramlarının birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Özel güvenlik görevlilerini çalışma grubu olarak alan çalışmalar kısıtlı konularda ele alınmış ve bu şekilde kapsamlı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı özel güvenlik görevlilerinin kariyer değerlerinin ve iş doyumlarının, mesleki bağlılıklarını ne düzeyde yordadığını incelemektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı), iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) ile mesleki bağlılık ve boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte mesleki bağlılığı yordamaktadır.

H3: Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini

adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte duygusal mesleki bağlılığı yordamaktadır.

H4: Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte normatif mesleki bağlılığı yordamaktadır.

H5: Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte devamlılık mesleki bağlılığı yordamaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Kamu ve özel kurum, kuruluşlarda çalışan özel güvenlik görevlileri, iş yaşamlarında stres ve kendilerini zorlayan durumlarla karşılaşmaktadır. Bunların nedenleri psikolojik baskı, örgüt içindeki iletişim ve ilişki eksiklikleri, bireyin işinde kendini geliştirmesine imkân tanınmaması, işin fiziki ve sosyal açıdan gerektirdiği çalışma koşulları, ast-üst sorunları maaş ve terfi olanaklarının yetersiz olması gibi durumlar olabilmektedir. Bunların dışında çalışanların mesleklerine kendilerini bağlı, uygun ve işten doyum elde etmeleri çalıştıkları kurum için önemli iki yapıdır.

Özel güvenlik hizmetleri toplumun hemen her kesiminde faaliyet göstererek, kamu güvenliğini tamamlayıcı olarak tüzel ve özel kurum, kuruluşlar olmak üzere kişi koruma, spor müsabakaları, hastane güvenliği, değerli menkul nakli, alışveriş merkezlerinin güvenliği vb. gibi alanlarda bulunmaktadır.

Özel güvenlik görevlilerinin işlerine ve çalıştıkları kurum veya örgüte yönelik olumlu duygu ve düşünceleri kendilerini iyi hissetmelerinin yanı sıra kurumlarına bağlılıklarını ve gösterdikleri performansı arttıracaktır. Bu durumun tersi olduğunda bireyler yaptıkları işten soğuyarak tükenmiş hissedebilir ve duygusal anlamda işlerinden koparak kişisel başarı hazzı hissedemezler. Bireylerin yaptıkları işten anlam hissetmeleri onların tükenmişlik düzeylerini düşürerek mesleklerine bağlı kalmalarına, iş doyumunu elde etmeleri sağlamaktadır. Sonuç olarak kurumsal ilişkilere katkı sağlayarak bireylerin birçok yönden işlevsel olmalarına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle bireylerin kariyer değerlerinin ve iş doyumlarının, mesleki bağlılıklarını ne

düzyeyde etkilediği ve buna bağlı olarak gerekli önlemlerin alınması alan için önemli görölmektedir.

Kişinin mesleğine olan bağlılığı ve yaptığı işten aldığı doyum kişiyi etkilemektedir. Alan taraması yapıldığında ölkemizde özel güvenlik görevlilerini çalışma grubu olarak alan çalışmalar; memnuniyet, motivasyon, örgütsel bağlılık, iş anlamı, eğitim, insan hakları, iletişim, kalite, güvenlik, uyum sorunları, risk alma, özel güvenlik teşkilatı, hizmet gibi konuları incelemişlerdir. Alan yazına bakıldığında mesleki bağlılık, iş doyumunu ve kariyer değerleri özel güvenlik görevlileri üzerinde araştırılan konular değildir. Bu araştırma, kariyer değerleri ve iş doyumunun mesleki bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesini ele alan çalışma olması açasından önemli görölmektedir.

Fiziksel olduğu kadar psikolojik ve zihinsel anlamda da oldukça zorlu ve önemli bir görevi yerine getiren ve vatandaşa sürekli daha kaliteli hizmet sunmayı amaçlayan özel güvenlik görevlilerine yardımcı olmak amacıyla hazırlanan bu araştırmanın;

- Kariyer değerlerinin ve iş doyumlarının, mesleki bağlılığı anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığı belirlenerek bu konuda yapılabilecek çalışmalara ve gelişmelere ışık tutacağı,
- Özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık ve iş doyumlarına etki eden değişkenler dikkate alınarak mesleki bağlılık ve iş doyumunu artırıcı tedbirlerin alınması yönünde ilgililerin bilgilendirilmesi açasından önemli olacağı,
- Alanda çalışan özel güvenlik görevlilerinin yaptıkları işin önemini fark edilmesini sağlayacağı,
- Ayrıca mesleki bağlılık, iş doyumunu ve kariyer değerlerinin birlikte özel güvenlik görevlilerinde incelenmesi; okul pdr uzmanlarının mesleki rehberlik çalışmalarında yardımcı olacağı düşünölmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırma, uygulanan İş Doyumu Ölçeği (Weiss, David, England ve Lofguist, 1967), Kariyer Değer Ölçeği (Aktaş, 2004) ve Mesleki Bağlılık Ölçeği'nin (Meyer, Allen ve Smith, 1993) ölçtüğu niteliklerle sınırlıdır.

2. Bu araştırma sonuçları Adana ili merkezinde özel ve kamu sektörlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinden oluşan evrenle sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

Çalışma grubunu oluşturan özel güvenlik görevlilerinin veri toplama araçları olarak kullanılan ölçeklere, içinde buldukları gerçek durumlarını yansıtacak şekilde doğru ve içten cevap verdikleri varsayılmaktadır.



BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Mesleki Bağlılık

2.1.1. Mesleki Bağlılık Kavramı

Meslek, bireylerin yaşamlarını devam ettirmek ve maddi kazanç amacıyla bir işte belirli bir zaman çalışmalarıdır (Lee vd., 2000, s.800).

Bağlılık duygusu toplum duygusunun bulunduğu hemen her yerde vardır. Bağlılık toplumsal içgüdünün duygusal olarak ifade edilmesi şeklinde genellenebilir. Bağlılık, başkalarına ya da bir düşünceye bağlılığı, bir örgüte veya iş yerinde yerine getirmek zorunda olduğumuz bir sorumluluğu anlatmaktadır (Ergun, 1975).

Mesleki bağlılık, uzmanlık kazanarak bireyin mesleğine verdiği önem derecesidir. Diğer bir ifadeyle mesleki bağlılık, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanarak yaptığı çalışmalarının neticesinde mesleğini yaşamının neresinde değerlendirdiği ile ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999).

Alan yazın incelendiğinde mesleki bağlılık kavramının 1971'de Greenhaus'un tanımladığı görülmektedir. Bu gün tartışıldığı anlamda Morrow'un (1983) geliştirilmiş olduğu beş faktörlü İş Bağlılığı Modeli içinde kavramsallaştırıldığı kabul görmektedir. Bu anlamda mesleki bağlılık; mesleki kimliğin ön plana çıkarılması, meslek için emek harcanması, mesleki değer, hedef, norm ve etik ilkelere bağlılık geliştirilmesi olarak ifade edilebilir (Aranya ve Ferris, 1984; Lanchman ve Aranya, 1986).

Araştırmacılar, mesleki bağlılığın her biri farklı yönlerde ve farklı sonuçlara ulaşan üç boyutu bulunduğunu ampirik veriler ile kanıtlamışlardır (Meyer ve diğerleri, 1993; Meyer ve Allen, 1997; Lee ve diğerleri, 2000). Böylece mesleki bağlılık; duygusal, normatif ve devamlılık olarak üç boyutta ele alınmıştır.

2.1.2. Mesleki Bağlılığın Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması

Farklılıkları olmasına rağmen beraber kullanımlarından dolayı anlam karmaşası oluşan bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramların mesleki bağlılıktan farklılıklarını belirlemek bu durumu engelleyecektir.

2.1.2.1. Mesleki Bağlılık İle Örgütsel Bağlılığın Karşılaştırılması

Mesleki bağlılık ile kuruma bağlılık birbirine karıştırılacak olgular gibi görülsede gerçekte birbirinden farklıdır. Örgüte ve mesleğe bağlılığın farklı açılardan incelenmesinde Meyer-Allen modeli kapsamında bir çalışma yapan Baysal ve Paksoy (1999) mesleki bağlılık ile kuruma bağlılık farkını ortaya koymuştur. Kuruma bağlılıktan kastedilen örgütsel bağlılık olduğu anlaşılmaktadır. Mesleğe duygusal bağlılık, meslekle özdeşleşmeyi, severek yapmayı ifade eder. Örgüte duygusal bağlılık ise oraya ait olduğunu hissetmeyi, onunla özdeşleşmeyi belirtir.

Mesleğe devam etme isteği, yüksek maliyetli olmasından dolayı vazgeçemeyecek kadar yatırım yapmış olmakla ilgilidir. Örgütte kalmaya devam etme isteği de bulunulan örgüte vazgeçemeyecek kadar emek harcamak, ayrılmanın fazla maliyetli olması veya başka seçeneklerinin olmaması şeklinde açıklanabilir. Mesleğe devam etme isteği sorumluluk hissi ile ilgilidir. Örgütte kalma sorumluluğu da benzer biçimde ifade edilebilir (Baysal ve Paksoy, 1999,s.8-9).

Hem örgütsel hem mesleki bağlılıkla ilgili çalışmalar göz önüne alındığında söz konusu kavramların neden ve sonuçları üzerine birçok çalışmanın mevcut olduğu görülmektedir. Literatür taraması yapıldığında mesleğe bağlılık ile ilgili olarak örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalar benzer değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Bununla birlikte Baysal ve Paksoy'un (1999) araştırmasında, örgütsel ve mesleki bağlılığın aynı olmadığı ve ikisinin de bağlılığı etkileyen daha alt değişkenler bulunduğu ve bunlar arasında da değişik ilişki düzeyleri bulunduğu belirtilmektedir. Mesleğe ve örgüte bağlılığın birbiriyle uyumlu olduğu algısı yanında birbirine karşıt fikirlerde içerdiği düşüncesi de göz ardı edilmemelidir.

Gündoğan'a (2009) göre bunun sebebi örgütsel bağlılık; örgüte yönelik, mesleğe bağlılık daha çok çalışana yönelik nitelikler içermesidir. Böyle bir durumda bürokratik çatışmalar yaşanabilecektir. Kişinin mesleğine ilişkin tutumları örgütsel bağlılık düzeyini etkilemek suretiyle, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır.

Günlük'e (2010) göre; mesleki bağlılık-örgütsel bağlılık ilişkisi çalışanların çalışma ortamına yönelik tutumlarını, duygusal tepkilerini ve organizasyondan ayrılmayı istemek gibi davranışsal niyetleri etkilediği için çok önemli olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle, mesleki ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamak önem arz etmektedir.

Örgüte ve mesleğe bağlılık ile ilgili çalışmalarda birbiriyle çatışmalı iki durum vardır. Bunlar uyumsuzluk teorisi ile uyum teorisi. Uyumsuzluk teorisi; bürokratik

örgütlerde çalışan profesyonellerin, mesleki değer sistemleri ile örgütsel-bürokratik değer sistemleri arasında çatışmalarla karşılaştıklarını belirtir (Aranya ve Ferris, 1984; Lachman ve Aranya, 1986). Uyum teorisi, mesleğe olan bağlılıkla örgüte olan bağlılık arasında özde bir çatışma olmadığını belirtir (Lachman ve Aranya, 1986; Günlük, 2010).

Mesleğe ait değer ve normlar, örgüte ait değer ve normlarla potansiyel olarak uyumsuz bir duruma gelirse bunlar arasında çatışma olması beklenir. Eğer bireyin iş beklentileri ve hedefleri işveren örgüt tarafından karşılanıyorsa meslekler ve örgüt arasında özde var olan bir çatışma olmadığı belirtilmektedir. Örgütsel bağlılığın profesyonel oluşumlarda iş beklentilerinin gerçekleştirilmesi yoluyla mesleki bağlılığı etkilemesi beklenebilir (Lachman ve Aranya, 1986; Günlük, 2010).

Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılığın özdeşleştirilmesinin yanlış olduğu Aydın'ın (2010) araştırma sonucunda elde edilen veriler ile de ortaya konulmuştur.

2.1.2.2. Mesleki Bağlılık İle İşe Bağlılık, İş Arkadaşlarına Bağlılık, Sadakat ve İtaat Kavramlarının Karşılaştırılması

Mesleki bağlılık işe bağlılıkla kavramsal olarak yakın bir anlam taşımaktadır. İşe bağlılık iş doyumunun bir sonucu olarak ortaya çıkar ve çalışanların işe ilişkin olumlu bir tutumu olup iş ile ilgili deneyimler sonucu ve ihtiyaçların tatmin edilebilmesinin bir sonucudur (Öztürk, Koçyiğit ve Bal, 2011). Çalışanın yaptığı işi içselleştirerek işiyle bütünleşmesidir (Parasuraman ve Simmers, 2001). İşe bağlılık çalışanın motivasyonundaki en önemli unsurlardan görülmektedir. İşe bağlılık gösteren çalışan özellikleri; işe etkin şekilde katılma, işi kendi özsaygısının esası olarak algılama, kendini iş performansı ile nitelendirme şeklindedir (Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009; Öztürk, Koçyiğit ve Bal, 2011).

Mesleki bağlılık kavramını sadakat, iş arkadaşlarına bağlılık ve itaat gibi kavramlarla karşılaştırmak bilgi karmaşasını engelleyecektir. Mesleki bağlılıkla iş arkadaşlarına bağlılık benzer kavramlar gibi görünmekle birlikte farklılık barındırmaktadır. İş arkadaşlarına duyulan bağlılık, çalışanların işe ilişkin zorluklarla birlikte mücadele etme bilincini geliştirecektir. Bu bilince sahip çalışanlar birbirine daha çok bağlanacaklar. Bundan dolayı iş arkadaşlarına bağlılığın, çalışanların mesleki olarak da bağlılığa yöneltebileceği düşünülebilir.

Sadakat kavramı aynı mesleki bağlılığa benzer şekilde üyeliğin sürdürülmesi ile ilgili bir kavramdır. Sadakatte sadık olunan nesne veya kavramdan gurur duyma, onu savunma, onun lehinde tavır sergileme vardır. Sadakat, nesnelere oldukları gibi kabul etmeye dayanırken, bağlılık daha kapsamlı ve daha genel bir tutumdur.

Mesleki bağlılıkla itaat kavramını karşılaştırmak gerekirse; itaat kaynağını dışarıdan alan bireyin gönüllü olması da gerekmeyen bir görev duygusudur. Ama bağlılık dış çevreden kaynaklanmayıp içten gelen bir görev duygusudur. İtaat, emir komuta gereği ortaya çıkıp isteklilik söz konusu olmayabilmektedir.

2.1.3. Mesleki Bağlılığın Kavramsal Gelişimi

Kariyer, profesyonel ve meslek ifadelerinin mesleki bağlılık ile beraber kullanıldığı görülmektedir. Mesleki bağlılığın bugünkü kullanıldığı şekilde Morrow (1983) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Mesleki bağlılık konusunda ciddi bir konum sahibi kabul edilen Aranya ve diğerleri profesyonel bağlılık ifadesini kullanmıştır. Bu anlamda söz konusu kavram yapılan meslek için emek harcanması, mesleki kimliğin ön plana çıkarılması, mesleki değer, norm, hedef ve ilkelere bağlılık gösterilmesi tanımlanmıştır (Aranya ve Ferris, 1984; Lachman ve Aranya, 1986; Tak ve Çiftçioğlu, 2008; Özer ve Uyar, 2010). Blau kariyer bağlılığını kullanmış ve profesyonelliğin mesleğe bağlı olduğu düşüncesinden dolayı profesyonel bağlılık ifadesini uygun görmemiştir (Blau, 1985, 2001). Söz konusu kavramı, çalışanların mesleğine veya yaptığı işe yönelik tutumu olarak açıklamıştır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008, 2009). Meyer, Allen ve Smith (1993), bu anlamda kariyer ve profesyonel bağlılık ifadeleri kullanmamaktadır. Onlara göre profesyonel veya değil bütün çalışanlar iş yaşamları süresince mesleki bağlılıkla karşı karşıya gelebilmektedirler.

Kariyer olgusu bireylerin tercih ettikleri meslek ve işlerine ilişkin farklı faaliyetleri içerdiğinden anlamı farklıdır. Bu durumda kullanım olarak mesleki bağlılık ifadesi daha uygun görülmektedir.

Mesleki bağlılığın kavramsal gelişimi esnasında boyutlarında farklı gelişmelerle karşılaşmıştır. Gelişim bir taraftan kavramın isimlendirilmesi anlamında devam ederken diğer yandan da boyutların sayısı, isimleri, içeriği şeklinde devam etmiştir.

2.1.4. Mesleki Bağlılığın Boyutları

Meyer ve Allen (1991) duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları şeklinde sıralanan örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir. Bu modelden yararlanarak mesleki bağlılığın da çok boyutlu olduğunu belirtmişlerdir. Mesleki bağlılığı; kişinin mesleğine duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı şeklinde tanımlamışlardır (Blau, 2001; Ceylan ve Bayram, 2006; Tak ve Çiftçioğlu 2008).

Meyer ve Allen mesleki bağımlılık modelinde, işgörenin bağlılığı önemlidir (Nammi ve Nezhad, 2009). Çalışanlarda duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık türlerinin oluşturulması önem arz etmektedir. Bu bağlılık bileşenlerinden yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar istek, devamlılık bağlılığına sahip çalışanlar gereksinim, normatif bağlılığa sahip çalışanlar ise yükümlülük kavramları ile ilişkilendirmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Sonuç olarak bu üç bağlılık türü arttığında çalışanların mesleki bağlılıkları da artmış olmaktadır (Balay, 2000).

2.1.4.1. Duygusal Bağlılık

Mesleki duygusal bağlılık; bireylerin meslekte kalmayı istemelerini (Meyer vd.,1993; Blau, 2001) ifade etmektedir. Duygusal bağlılık özdeşleşme, duygusal adanmışlık, bağlanma kavramlarını içermektedir (Sharma ve Irwing, 2005). Duygusal bağlılık konusunda birçok benzer tanım bulunmaktadır.

Duygusal bağlılık, mesleğine güçlü bir şekilde duygusal olarak bağlanma ya da kendini mesleğine adama şeklinde mesleği ile özdeşleşme (Shore ve Wayne, 1993) ve mesleki üyeliğini sürdürmekten mutlu olduğu duygusal bir yönelme durumudur (Shore ve Wayne, 1993; Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılık çalışanların mesleki amaç ve değerleri kabul etmesini ve meslek yararına emek harcamasını ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılık bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile meslekte kalma isteği olarak da tanımlanabilmektedir (Zerenler ve Öğüt, 2007).

Duygusal bağlılık, çalışanların yüksek duygusal bağlılığının oluşması, bireyin mesleği ile özdeşleşmesi ve bireyin psikolojik bağının düşük olmamasına karşı pozitif deneyimlerin olmasıdır (Tsoumbris ve Xenikou, 2010). Buna göre duygusal mesleki bağlılığı yüksek birey, istediği için mesleğinde kalmaktadır (Blau, 2001; Arbak ve Özmen, 2009). Duygusal bağlılıkta çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte, meslek onlar için büyük bir yer ve anlam ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanların mesleğe duygusal bağlılık duymaları, meslekle ilgili tüm ilişkilerinde

ihtiyaç hissettiklerinden değil, istedikleri için meslekte kalmaya devam etmektedirler (Boylu vd., 2007). Dolayısıyla duygusal bağlılık, bireysel özellikleri ve mesleğe ilişkin özelliklerle ilgili tutumsal bir olgu ve mesleki amaçları destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğüne dayanmaktadır (Zerenler ve Ögüt, 2007). Bu bağlamda çalışanlarda gerçekleşmesi en çok istenen ve çalışanlara aşılacak istenen bağlılık boyutudur (Meyer vd., 1993).

Mesleki duygusal bağlılığın geliştirilmesi mesleki seçim ve güncel deneyime dayalı değişimler ile olmaktadır (Weng ve McElroy, 2012). Ayrıca çalışanın iş deneyimleri sonucunda gerçekleşmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanlar iş ortamında daha az devamsızlık ve daha fazla motivasyonu (Çetin, 2004) göstermektedir. Bireyler örgütsel destek ile pozitif bir ilişki içinde olan örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme (Shore ve Wayne, 1993) istegindedir. Özellikle duygusal bağlılık ile performans arasında yüksek bir ilişkinin bulunduğu belirtilmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007). Duygusal bağlılık örgütte iş tatminini oluşturan, bireysel kariyer isteklerinin oluşturulmasına liderlik etmektedir (Sharma ve Irving, 2005). Bu bağlamda mesleklerde ve örgütlerde en çok istenen bağlılık türünü oluşturmaktadır.

2.1.4.2. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, kişinin mesleğine devam etmek için bir zorunluluk hissetmesidir (Blau, 2003; Ceylan ve Bayram, 2006; Özer ve Uyar, 2010; Uyar, 2010). Hissedilen zorunluluk ekonomik olmaktan öte; iş, aile ortamı, arkadaş, yöneticilere duyulan saygı gibi dışsal etkenlerden kaynaklanan bir zorunluluktur (Özer ve Uyar, 2010).

Normatif bağlılık bireylerin mesleğe devam etmenin ahlaki anlamda doğru olduğunu düşünmeleri ile oluşmaktadır. (Meyer ve Allen, 1991). Mesleki normatif bağlılık, meslekte kalma yükümlülüğü (Meyer vd.,1993) kavramını içinde barındırmaktadır. Birey meslekte kalmak zorunda olduğu için mesleğini devam ettirmektedir (Sharma ve Irving, 2005). Ayrıca normatif bağlılık çalışanın meslektaşlarına ve örgüte olan görev algılarını ifade etmektedir (Erdem, 2007).

Duygusal, devamlılık ve normatif boyutlarının ortak özelliği, birey ile meslek arasında meslekten ayrılma olasılığını azaltan bir ilişkinin oluşmasına neden olmaktadır. Ancak bu ilişkinin niteliği bağlılık türüne göre değişiklik göstermektedir. Duygusal

bağlılık bireyler istedikleri için, normatif bağlılık ahlaki sebeplerden dolayı, devamlılık bağlılığı ihtiyaçlar bağlanmayı gerektirdiği için oluşmaktadır (Allen ve Meyer, 1990).

2.1.4.3. Devamlılık Bağlılığı

Mesleki devamlılık bağlılığı, bireyin mesleğinde devam etme zorunluluğu hissetmesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu zorunluluk, değiştirme maliyetlerinden ve mesleğe yapılan yatırımlardan dolayı ortaya çıkmaktadır (Blau, 2003; Ceylan ve Bayram, 2006; Uyar, 2010; Özer ve Uyar, 2010). Kişi duygusal veya normatif sebeplerden dolayı değil zorunluluklardan dolayı mesleğinde kalmaya devam etmektedir. Bu bağlılıkta bireyin farklı bir meslek bulmak için elinde uygun imkânlar yoktur. Birey mesleğine yönelik yatırımlarını korumak ve mesleğinden ayrılmanın sebep olacağı duygusal yıkımları en aza indirmek için yeni seçenekleri takip etmemektedir.

Carson ve diğerleri (1995); devamlılık bağlılığı bileşenini “Mesleki Siber” olarak adlandırmaktadır. Bu durumu üç alt boyutta değerlendirmektedirler. Bu üç alt boyut ise; yatırım, ayrılmanın duygusal maliyeti ve alternatif seçenek sınırlılığıdır. Birey mesleğinden ayrılmakla karşılaşacağı maliyet ve güçlükler nedeni ile istese de ayrılmamaktadır (Allen ve Meyer, 1990).

Devamlılık bağlılığı bireyin mesleğinde emek ve zaman yaptığı yatırımın farkında olması ile gelişmektedir (Arbak ve Özmen, 2009). Yani birey mesleği için uzun yıllar emek vererek mesleği kendisi için daha önemli olmaya başladığından o birey, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmektedir (İnce ve Gül, 2005). Birey meslekten ayrılması durumunda çok az seçeneği olacağı fikrine sahip olmakta (Çetin, 2004) ve mesleğinde kalma ihtiyacı duymaktadır (Blau, 2001) ve mesleki üyeliğin zorunluluk olduğunu düşündüğü için mesleğini sürdürmektedir (Arbak ve Özmen, 2009).

Devamlılık bağlılığı, performans (Çetin, 2004) ve örgütsel vatandaşlık ile negatif bir ilişki içerisindedir (Shore ve Wayne, 1993). Yani bireyler sadece kendinden isteneni yapmakta, yüksek oranda devamsızlık ve düşük motivasyona içinde olabilmektedirler (Çetin, 2004). Dolayısıyla yöneticilerin sadece devamlılık bağlılığı arttıracak insan kaynakları sistemlerini seçmemeleri önerilmektedir (Solmuş, 2004).

2.1.5. Mesleki Bağlılığın Önemi

Mesleki bağlılık çalışanların mesleklerini daha iyi yapabilmek amacıyla kendilerini geliştirebilmek için harcadıkları zaman ve emek (Çakır, 2001), mesleğinde uzmanlık kazanarak bireyin mesleğine vermiş olduğu önem, değer olarak da tanımlanabilir. Mesleki bağlılık örgütlerde sık olarak görülen bir bağlılık türüdür. Meyer ve Allen (1997) mesleki bağlılığın bireyin mesleğine karşı olan tutumunu da etkileyebilmektedir. Morrow (1983) mesleğe bağlılığı mesleğin kişinin hayatında önemli olma durumu olarak tanımlamaktadır.

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007)'in çalışmalarında mesleki bağlılık, örgütsel ve kariyer bağlılığına göre yaşam tatminini en fazla doğrudan etkileyen bağlılık türüdür. Mesleği kişinin yaşantısının önemli bir parçasıdır. Buna bağlı olması kişinin yaşam tatminini artırır. Mesleğinin beklentilerini karşılıyor olması, mesleğinden ayrılmayı düşünmemesi yaşamının diğer alanlarına da pozitif etki eder. Yaşamdan zevk almak, hayatından memnun olmak, huzurlu bir yaşama sahip olmak şüphesiz insanların geçmişten bu güne arzu ettikleri bir durumdur. Bu duruma ulaşmak için birçok fedakârlığa katlanılmak durumundadır. Sonuçta herkesin huzura ve mutluluğa, kısacası yaşama dair yeterli tatmin duygusuna ulaşmaya çalışması, bu yönde çabalaması anlaşılır bir durumdur.

Mesleki bağlılığı yüksek düzeyde bireyler; özelliklerini ve yeteneklerini geliştirmek için emek sarf eden, kariyerlerini ilerletmek isteyen, mesleğinde devamlılık gösteren ve mesleğini bırakma isteği düşük olan kişilerdir (Meyer, Allen ve Smith, 1993; Lee, Carswell ve Allen, 2000; Özer ve Uyar, 2010). Anlaşılacağı üzere mesleki bağlılık meslekten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Mesleki bağlılığın duygusal boyutu güçlü kişi, mesleğinde çalışmaya devam eder, çünkü bunu kendisi ister. Devamlılık boyutu güçlü olan ihtiyaç duyduğundan mesleğinde kalır. Normatif boyutlu güçlü olan kişiye, mesleğinde kalma konusunda yükümlülüğü hissettiğinden kalır (Blau, 2001; Ceylan ve Bayram, 2006).

Farklı kültürlerin mesleki bağlılık konusunda farklı etkilere sebep olabileceği düşünülmektedir. Bireyselliğin ön planda olmadığı toplumlarda bağlılığın yönü ve etkisi farklı olabilir. Literatür incelendiğinde mesleki bağlılık incelenmeye araştırılmaya değer bir konu olarak önemini sürdürmektedir.

Mesleki bağlılığa etki eden bireysel özellikler “ cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu vb.” (Çetin, 2004), “temel iş özellikleri” (Şimşek ve Aslan, 2007) ve “mesleğe bağlı özellikler” olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

2.1.6. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler

2.1.6.1 Bireysel Özellikler

Bireyin mesleği ile bireysel özellikleri arasındaki uyum, en başta gelen etkindir (Yücel ve Kaynak, 2007). Bireysel özellikler yapısal değişkenler (kişilik, değerler ...) ve demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, kıdem, ...) olmak üzere iki tip değişken üzerinden incelenmektedir. Bu özellikler çalışanların davranışları üzerinde etkili olmaktadır (London, 1983).

Yapısal özelliklere bakıldığında en önde gelen bireylerin kişilik yapısıdır. Kişilik, bireyin kendi hakkındaki fizyolojik, ruhsal ve zihinsel özelliklerini bilmesidir. Kişilik, bireylerin kendi özellikler ile sonradan sosyalleşme ile kazandığı özelliklerin bileşimidir. Bundan dolayı mesleki bağlılığın oluşmasında bireyin kişiliği, karakteri önem arz etmektedir. Bu da daha çok bireyin kişiliğine uygun olarak seçtiği mesleği ile arasındaki ilişkiye bağlıdır.

Yazım taramasında demografik değişkenlerin, mesleki bağlılığı etkileme düzeyleri ile ilgili incelemenin sıkça yapıldığı görülmektedir (Özmen vd. 2005). Bunlar; yaş, örgütteki görev süresi, cinsiyet, meslek gibi bireysel özelliklerle iş ve çalışma yaşamına ilişkin özellikler olarak sınıflandırılmaktadır (Duygulu ve Abaan, 2007; Boylu vd., 2007).

Meyer, Allen ve Smith (1993) yaşın; Irving, Coleman ve Copper (1997) yaşın; Blau (1999) medeni durumu, yaş, cinsiyet, tecrübe gibi faktörlerin; Lee, Carswell ve Allenn (2000) cinsiyetin; Goulet ve Singh (2002) yaşın; Özmen, Özer ve Saatçioğlu (2005) yaşın, kıdem, unvandaki ilerlemenin; Greenfield, Norman ve Wier (2008) cinsiyet ve yaşın, kıdem, unvandaki ilerlemenin; Gambino (2010) yaş, meslekteki çalışma süresi, aynı pozisyonda geçirilen süre ve çocuk sayısının; Günlük (2010) yaş, işte kalma süresi ve eğitim seviyesinin; Uyar (2010) yaş, gelir ve eğitim seviyesinin; Sears (2010) yaş, mesleki kıdem, eğitim ve bağlı olanların sayısının; Cunningham ve diğerleri (2012) cinsiyet ve kariyer görev süresinin; Tang ve diğerleri (2012) cinsiyet, işyerindeki görev süresi ve meslek süresinin mesleki bağlılığı etkileyebileceğini düşünerek çalışmışlardır.

Cinsiyet açısından bakıldığında, kadınların bağlılıkları erkeklere oranla 1970-1980'li yıllarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi ile (Şener ve Doğan, 2007) bağlılık kavramı kadın ve erkeklerde farklılık göstermeye başlamaktadır. Pai vd., (2012), mesleki bağlılık ile cinsiyet arasında farkın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bireylerin medeni durumları mesleki bağlılığı etkileyen etken olarak araştırmalarda yer almaktadır. Evli bireylerin, maddi sorumluluklarından (Çetin vd., 2010) ve ailesel sorumluluklarından (Solmuş, 2004) dolayı işi bırakma konusunda daha hassas olmaları beklenmektedir (Çetin vd., 2010). Pai vd. (2012), evlilerin mesleki bağlılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Demografik değişlerden yaş ve kıdemin mesleki bağlılığı farklılaştırıcı etkisi mesleğe yapılan yatırımlarla açıklanmaktadır. Yaş ve kıdem ilerledikçe yatırımların artacağı ve dolaylı olarak bağlılığın da artacağı düşünülmektedir. Yaş ile birlikte bireylerin seçeneklerinin azalması da başka bir sebep olarak görülmektedir (Özmen vd., 2005). Meyer vd. (1993), duygusal ve normatif bağlılıkla yaşın ilişkili fakat devamlılık bağlılığı ile yaş arasında ilişkili olmadığını göstermektedir. Lee vd. (2000) çalışmalarında yaşın ve kıdemin mesleki bağlılık ile ilişkilerinin çok düşük olduğunu belirtmişlerdir (Arbak ve Özmen, 2009).

Eğitim düzeyleri incelendiğinde, üniversite ve üzeri eğitim görmüş bireylerin, kendi bilişsel ve entelektüel donanımlarına dayanarak seçme şanslarının daha fazla olduğuna inandıkları yönünde bir bulgu olarak değerlendirilebilir (Solmuş, 2004).

Demografik faktörlerin dışında mesleki bağlılık üzerinde etkili olan birçok değişken vardır. Gwyn (2009) rehberlik ilişkisi kalitesinin; Özer ve Uyar (2010) etik algısının; Sezgin (2010) yeterlilik algısının; Aydın (2010) örgütsel yurttaşlık davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe katılımın; Uyar (2010) bilişsel ahlaki gelişimin; Günlük (2010) terfide mesleki ölçütler, mesleki sertifika ve meslek üyeliğinin; Fertig (2011) motivasyon ve sertifikasyon durumunun mesleki bağlılıkla ilişkisinin araştırma kapsamına almışlardır.

2.1.6.2. Temel İş Özellikleri

Çalışma hayatında bireyler ile iş koşulları arasında sürekli bir etkileşim vardır (Yüksel, 2002). Çalışma hayatının temel özelliklerinden iş yükü; belirli bir zamanda ve kalitede yapılması gereken iş olarak tanımlanabilir. İş yükü örgüt açısından verimliliği,

bireysel açıdan işi yapmak için harcanan zaman ve performans anlamındadır. İş yükü, iş stresini de beraberinde getirmektedir. Gereğinden fazla iş yükü ile birlikte aynı zamanda gereğinden az iş yükü de birey üzerinde stres oluşturmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009). Stresi mesleki bağlılık üzerinde önemlidir. Yüksel istifa oranı, kötü performans ve düşük iş doyumunu mesleki bağlılığı etkileyen faktörler arasında bulunmaktadır (Pai vd., 2012).

Mesleki bağlılığı etkileyen bir diğer etkende bireyin rol özellikleridir. Rol özellikleri, bireyin statüsü ve rolünün özelliklerini belirtmektedir. Bireyin görevinin tam belirlenmemesi ve farklı rollerinin birbiriyle çatışmasının duygusal ve normatif bağlılığı kötü yönde etkilediği düşünülmektedir (Arbak ve Özmen, 2009).

Bireyin mesleki bağlılığı, işe karşı tutumunu da etkilemektedir. İşe karşı tutumun belirleyicilerinden biri motivasyon kavramıdır. Motivasyon bireyin, işini iyi yapması sonucunda elde etmeyi beklediği ödülün ya da duyguların, bireyi işini yapmak için ne kadar motive ettiği olarak tanımlanabildiği gibi, ayrıcalıklı sonuçlar kazanmayı istemekten çok, içsel doyumla aktiviteleri yapmak olarak tanımlanabilmektedir (Çam ve Yıldırım, 2010). Bireyin mesleğine karşı duyduğu içsel doyum içsel motive ile oluşmaktadır. İçsel motivasyon ise bireyleri çalışmaya iten yaptıkları işe duydukları bireysel ilgi, istek ve işin sağladığı bireysel tatmindir (Baltaş, 2001). İşinde bireysel tatmin olan bireylerin iş doyumlarının da yüksek olması beklenmektedir.

2.1.6.3. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler

Mesleğin yapısına ilişkin faktörler de mesleki bağlılığı etkilemektedir. Bunlar mesleğin imajı, mesleki etik anlayışı, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi, kariyer imkanları (Boylu vd., 2007), karara katılma, esneklik, kurallara bağlılık, düzen, hiyerarşi ve uzmanlaşma, mesleğin kariyerle ilgili kazançları (Sabuncuoğlu, 2007) gibi ifadelerdir.

Mesleki imaj, bireyin mesleğine bakış açısını etkilemektedir. Mesleki imaj bireylerin statü, yetenek ve davranış modelleridir. Algılanan meslek imajı, toplum tarafından meslek üyelerine karşı duyulan saygı, yargı ve düşüncelerdir (Özata ve Aslan, 2010). Bu ifadeler doğrultusunda bireyin mesleki imajını algılayış biçimi onun mesleğine olan bakış açısına yansımaktadır. Bu da bireyin mesleki bağlılığını etkilemektedir.

Mesleğe bağlılığın öncüleri olan iş özellikleri hiyerarşi ve merkezileşmeyi içerir. Hiyerarşi bir pozisyon ve örgüte bağlılık pozitif bir ilişki sergiler (Aranya ve Ferris, 1984; Harrel, Chewing ve Taylor, 1986). Bir çalışan bir örgütün hiyerarşik yapısı içerisinde ne kadar yüksek bir yere sahip olursa, örgüte karşı o kadar daha çok bağlılık gösterir (Günlük, 2010).

Mesleki bağlılığı etkileyen mesleki nitelikleri terfide mesleki ölçütler, mesleki sertifika ve meslek üyeliği oluşturmaktadır (Günlük, 2010). Birçok çalışma örgütsel ödül ile örgütsel ve mesleki bağlılık arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örgüt çalışanını mesleki bir davranışından dolayı ödüllendirdiğinde, bu tür bir ödül sistemi sayesinde hem örgütsel hem de mesleki bağlılık güçlendirilmiş olacaktır (Quarles, 1988).

Terfi, örgütsel ödüllerden bir tanesidir. Stevens ve arkadaşlarına (1978) göre, çalışanları terfi ettirmede teknik beceri ve performansı temel alan birçok profesyonel örgüt vardır. Ayrıca, çalışanların terfilerindeki temel unsur ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. Bunun yanı sıra, örgütsel ödül sisteminin çalışanın örgüte sağladığı teknik katkı ve çalışanın mesleki becerisine odaklanması durumunda, terfideki mesleki ölçütler ile mesleki bağlılık birbiriyle pozitif yönde ilişkilidir (Blau ve Scott, 1962; Akt. Günlük, 2010).

2.2. İş Doyumu

2.2.1. İş Doyumu Kavramı, Tanımı

İş doyumu, birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. İş doyumu, işgörenin işine karşı duygusal tepkileri olup işgörenin beklentileri sonucu oluşur (Işıkhani, 1996). İş doyumu, işgörene iş ortamının sağladığı doyum derecesidir (Varoğlu, 1992). İş doyumu işgörenlerin istekleri ile şuan ki durumu arasındaki karşılaştırmanın sonucudur. Karşılaştırma sonuç olarak pozitif ise doyum vardır.

İş doyumu, yapılan işin içeriği ve çalışma ortamına karşı çalışanın olumlu tutumlarının toplamıdır (Şimşek, 1995). İş doyumu, işgörenin işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini ve işinin işgören açısından ne derecede anlamlı ve doyurucu olduğunu belirtir (Çarıkçı, 2001).

2.2.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumu örgütsel etkililik için önemlidir. Çalışma sonucu oluşan çıktıya yüksek kalite sağlar. İş doyumu örgütün yanında birey için daha önemli görülmektedir (Miner, 1992). İş doyumu, bir işgörenin isteği iş çıktıları ile elde ettiği iş çıktıları arasındaki algı farklılığıdır. İş çıktılarının algılanması, işgörenlerin iş ile ilgili inançlarını temsil etmektedir. İş doyumu, iş görenin inanç ve değerlerinden oluşan bir grup tutum birleşimidir.

İş doyumu, bir kurumda verimliliğin en önemli koşullarından biridir. Özellikle kamu yönetiminde hizmetlerin etkili, verimli, hızlı, ekonomik, kaliteli ve ucuz bir şekilde yürütülmesi, müşterinin memnun edilmesi, çalışanların üstün görev bilincine, mutlu olmasına ve motivasyona sahip olmaları ile mümkündür (Genç, 1990). Doyumsuz işgören, sosyal yaşamına, ailesine de problemlerini yansıtır. Doyuma ulaşan çalışan ise, hem çalışma hem de sosyal ve aile hayatında olumlu tutumlarını sürdürür. İş doyumu, çalışanın iş, sosyal ve aile hayatının tümünü etkilemektedir. İş doyumu yüksek düzeyde olan işgören, özel hayatında ve iş hayatında daha başarılı olacaktır.

2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler içsel ve dışsal olarak incelenmektedir. İş doyumunu etkileyen içsel faktörler; cinsiyet, yaş ve kıdem, meslek ve eğitim düzeyi, statü, kişilik, sosyo-kültürel çevredir. Dışsal faktörler; ücret, işin özelliği, çalışma koşulları, yöneticiler ile ilişkiler, terfi ve ilerleme olanakları, arkadaşları ile ilişkiler, iş güvencesi eksikliği, denetim ve sıklığıdır.

Cinsiyet; iş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma sonuçlarında farklılık vardır. Bazı araştırmalar, kadınların daha düşük iş doyumuna sahip olduğunu gösterirken, bazıları ise kadınların iş doyumunun daha yüksek olduğunu göstermektedir.

İş tatmininde, cinsiyet ayırımından daha çok beklenti düzeyi ile ilgili olduğu söylenebilir. Örnek olarak kadınlar çalışılan yerde koşullara ve sosyal ilişkilere dikkat ederken, erkekler ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme gibi konulara daha fazla dikkat ederler (Kırel,1999).

Yaş; çalışan tatmini ile ilişkili değişkendir. Araştırmalarda yaş değişkeni ile çalışan tatmini arasında kuvvetli bir ilişki gözlemlenmiştir. İşe yeni başlayanların beklenti düzeylerinin yüksek olması, onların doyumsuz olma olasılıklarını

arttırmaktadır. Bireylerin yaşları ilerledikçe aldıkları doyumun arttığı görülmektedir (Erol, 1998). Yaşı ilerlemiş işgörenlerin; yaptıkları işte daha tecrübeli oldukları, maaşlarının fazla olması, işletmede uzun yıllar çalışması, örgütte sorumluluk almaları, beklentilerinin daha düşük olması, özgüvenlerinin ve tecrübelerinin daha fazla olması gibi faktörlerden dolayı iş doyumları daha yüksek olabilmektedir (Çarıkçı, 2000).

Kıdem; kişi çalışma süresi arttıkça işveren tarafından kendisine verilen imkânlar artacak ve daha rahat çalışacaktır. Buna ek olarak kişi işini daha iyi öğrenip kavrayacak ve başardıkları işlerle kendine olan güveni artacağından daha iyi çalışacaktır. Kişinin çalışma süresi arttıkça kuruma olan bağlılığı ve kurumunun kendisine olan bağlılığı artacağından daha iyi çalışacaktır.

Meslek ve Eğitim Düzeyi; eğitim çalışanın iş kavramasını, performansını geliştirir ve hatalı, olumsuz davranışları, zararları azaltır ve iş kazaları olasılığını düşürür, çalışana kendine sürekli olarak yenileme, geliştirme, zamanı daha iyi değerlendirme olanağını sağlar. Eğitimin iş yaşamına olumlu yansıması ile verimliliğin artışıdır (Doğan, 1997). Çalışanları sürekli geliştirerek verimliliklerini artırabilen eğitim, işletmeyi olumlu yönde etkileyecektir.

Araştırmalarda yüksek eğitim düzeyine sahip kişiler düşük eğitim düzeyli kişilere göre daha iyi iş tatminine sahip oldukları tespit edilmiştir (Baysal, 1992). Yüksek eğitimin iyi iş imkânları ve yüksek ücret getireceği düşünüldüğünde bu durum eğitim seviyesi yüksek olanların daha iyi tatmin olacağı durumunu ortaya çıkartmaktadır. Fakat bu her zaman doğru olmayabilir. İyi eğitim alan kişilerin iyi bir işe sahip olmamaları ya da iyi bir işe sahip olsalar dahi iyi bir ücrete sahip olmamaları yüksek eğitim düzeyinin tatmin sağlaması konusunda sıkıntılara sebep olabilmektedir.

Statü; bireyin çalıştığı yerde ya da toplumda diğer kişilere göre sıralamada sahip olduğu yerdir. Yapılan çalışmalarda iş doyumunu ile statü arasında yüksek bir ilişki olduğu görülmektedir (Uyargil, 1988). Aynı zamanda alt kademede çalışan kişilerin de üst pozisyonlar için güdüledikleri ve bunun sonucunda iş doyumuna ulaştıkları söylenebilir.

Kişilik; bireyin hayat bakışı, düşünme, konuşma, hissetme şekilleri, ilgileri, becerileri, ümit ve arzularıdır. Diğer bir ifadeyle bireyin çevresiyle kurduğu onu diğerlerinden ayıran tutarlı ve yapılanmış bir düşünme, hissetme ve sonucuna göre davranma biçimidir (Ceylan,1998).

Özgüveni, özbenlik duygusunu olan işgörenler bu özelliklerini geliştirmeyenlerden daha çok iş doyumunu elde ederler Özgerçekleştirim düzeyine ulaşan

bir işgören mücadele isteyen işe daha yüksek değer vermektedir. Böylece birey başarıya güdülenir, daha yüksek sorumluluk alır, adil yükselmeyi ister, övülmeyi, onaylanmayı daha az önemser, eleştiriden daha az kırılır, işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşer (Başaran, 2009).

Ücret; kişinin çalışmasının nedenleri içinde ücret en önemli noktadır. Kişi hayatını devam ettirmek, ailesine bakabilmek, ihtiyaçlarını karşılamak, isteklerine almak maksadıyla ücret ihtiyacı duymaktadır.

Motivasyon süreç kuramları grubunda yer alan Lawler Porter modeline göre, ücretin tatmin üzerindeki etkisi, algılanan ücretle, çalışanın inancına göre kendisine ödenmesi gereken ücret arasındaki farka göre belirlenmektedir. Buna göre, algılanan ücretin ödenmesi gereken ücrete eşit olması tatmin sağlanmakta, az olması da tatminsizliğe yol açmaktadır (Tosun, 1981). Ücret tablosu çıkarılırken; çalışanın yaşı, mesleki niteliği, eğitim düzeyi, mesleki becerisi, yapılan iş ve gerekliliği, mesleki riskler, sorumluluk, iş yükü, coğrafi özellikler, uzmanlık alanı, hizmet süresi gibi görev özelliklerine dikkat edilmeli ve mümkün olduğunca eşitlik sağlanmalıdır (Başaran, 1991).

İşin Özelliği; kişinin isteği ve kendi özelliklerine uygun bir iş, çalışanı mutlu ederek işini severek yapmasını sağlayacaktır. Çalışanın işinde özerkliğe sahip olmasının tatmininde büyük bir avantaj sağlayacaktır. Yani iş üzerinde karar verme yetkisine sahip birey daha mutlu olacaktır. Bunun aksine işine yeteri kadar adapte olmayan kişi de işine yabancılaşacak ve ondan uzaklaşacaktır.

İş ortamı ile ilgili fiziksel şartlarının iyi olmasının, verimliliği ve iş tatminini arttırdığı Hedge ve Becker tarafından yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur. Ancak Hawthomen'un araştırmalarında kanıtladığı gibi fiziksel koşulların iyileştirilmesi tek başına tatmini oluşturmasa da tatminin artmasında zemin hazırlar (Tetik, Uçar ve Yalçın, 2008).

Çalışma Koşulları; bireyin kendini çalışma ortamında rahat hissetmesi sadece doyum açısından değil, aynı zamanda sağlığı içinde önemlidir. Çalışma saatleri çalışan için önemlidir. Esnek çalışma saatleri, çalışma hayatının kalitesini arttırdığı gibi, bireyin özel hayatının kalitesini de arttırmaktadır. Esnek çalışma saatleri ile çalışanın motivasyon, moral ve tatmini artırmak ve işi ve ailesi arasında bir denge kurabilmesini sağlamaktır. Esnek çalışma düzeni ile verimin artacağı düşünülmektedir (Kırel, 1999).

Çalışma koşulları faktörleri içinde ortamın yeterince ışıklandırılmış olması, hijyen koşullarına dikkat edilip edilmediği, gürültünün olup olmadığı gibi faktörler de

kişi için önemlidir. Olumsuz olan faktörler fazla çalışan kendini yorgun ve stresli hissetmesi işe olan bağlılığını ve motivasyonunu büyük ölçüde azaltacaktır.

İş Güvencesi Eksikliği; bu olgu çalışan tatminini belirleyen temel faktörlerden birisidir. Bir personel çalıştığı kurumda her an atılma tehlikesinin bulunması veya herhangi bir hatasında işten atılması ile tehdit edilmesi onun işine duyduğu güveni büyük ölçüde etkileyecektir. Bu durum sadece işten atılma olarak değerlendirilmemelidir. Çalışan personele sigorta yapılmaması herhangi bir sakatlanma durumu meydana geldiğinde işine son verilip yerine başka bir personelin alınması gibi durumlar çalışanın performansını düşürecektir.

Denetim ve Sıklığı; yapıcı, öğretici ve çalışanları destekleyen denetimler çalışanların iş tatminlerini arttırmaktadır. Aksine gereğinden fazla, öğretmek yerine çalışanların eksikliği üzerinde yoğunlaşan ve sürekli tehdit, baskılar altında geçen denetimler ise çalışanları strese sokarak ve işlerini kaybetme korkusuna kapılmalarına neden olarak iş tatminini azaltmaktadır. Denetlemenin amacı personelden geri besleme sağlamak, birebir faaliyetin içinde olan personelin sıkıntıları dinlemek, çalışmadan elde edilecek olan performansın nasıl artırılabilceğini bulabilmek ve zafiyeti olan personelin eğitim eksikliğini giderebilmektedir. İhtiyaçtan fazla yapılan denetlemeler ise amacından sapacağından dolayı katkıdan ziyade personelin motivasyonunu bozması sebebiyle şirketin performansına zarar verecektir. Denetlemenin sıklığı ise denetlemenin yapılacağı kısmın şirket içindeki pozisyonu, iş sıklığı, personel sayısı ve işin içerisine göre değişiklik göstermeli ve bu faktörlere göre ayarlanmaktadır.

2.2.4. İş Doyumu Teorileri

2.2.4.1. İçerik Teorileri

İhtiyaçlar ve dürtülerin öncelik sırasının nasıl gerçekleştiğini İçerik Teorileri incelemektedir (Yüksel, 2000). Böylelikle doyumunu oluşturan öğelerin tanınması ve doyumunun hangi değişkenlerin sonucunda oluştuğu açıklanmaktadır.

“Maslow’ un ihtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg’ in İkili Faktör Teorisi ve Alderfer’ in V-İ-G Teorisi” içerik teorilerindedir. İçerik teorileri, işgöreni doyumuna götüren ihtiyaçlarını birebir incelemeye çalışır. Bu teoriler, işgörenlerin belirli değerleri ya da ihtiyaçları karşılandığında doyumunu nasıl algılayacaklarını açıklamaktadır.

2.2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde farklı insanlar farklı koşullarda güdülenebilmektedir. İş doyumunu belirleyen ana sebep işin işgörenin ihtiyaçlarını cevaplayabilmesidir. İşgören, istekleri karşılandığı miktarda doyum alır. Maslow'a göre; işgörenin davranışları, onun isteklerinin karşılanmasına yöneliktir. Karşılanmayan istekler davranışı etkiler, karşılanarlarsa güdüleyici değildirler. İstekleri giderilen kişi olaylara olumlu bir bakmayı başarırken, ihtiyaçları giderilmemiş kişi ise olayları olumsuz görür.

Gereksinimlerinin kişiyi davranışa yönlendirmesi bunların tatmin edilme oranıyla ilgilidir (Fındıkcı, 2003). Temel ihtiyaçlar ve ikincil ihtiyaçlar arasındaki farklılık; yüksek düzeydeki gereksinimlerin içsel, düşük düzeydeki gereksinimlerin dışsal doyurulmasıdır (Özkalp ve Kırel, 1996).

Maslow'un teorisinde paranın etkisi çok açık bir biçimde açıklanamamaktadır. Daha rahat ve güvenli bir çevre ile ilişkisi açısından güvenlik gereksinimlerinin giderilmesi ile daha çok ilişkili görülmektedir. Yani teoriye göre para, etkili bir güdüleyici değildir. Maslow'a göre bir örgütte çalışanlar, genel olarak daha düşük seviyedeki ihtiyaçlarının önemli bir kısmını karşılayabilirken daha yüksek seviyedeki ihtiyaçların küçük bir kısmını karşılayabilmektedir (Bolat, Seylen, Bolak ve Erdem, 2009, s. 217).

2.2.4.1.2. Herzberg'in İkili Faktör Teorisi

Herzberg'in İkili Etken Teorisinde iş doyumunu sağlayan etkenler, iş doyumsuzluğuna neden olmamaktadır. Doyum ya da güdüleyici etkenlerin olmaması doyumsuzluğa neden olmaz fakat varlığı doyumu artırıcı özelliktedir (Çetinkanat, 2000).

Herzberg, ikili faktör teorisinde iş unsurlarının iş doyumunu üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Teoriye göre, her bireyin hijyen ve güdüleyici olmak üzere iki tür ihtiyacı vardır. Güdüleyici; işin içeriği, başarı ve tanınmayı kapsar. Hijyen faktörleri ise, örgüt politikası ve idaresi, ücret iş güvenliği, denetim, kişiler arası ilişkiler ve çalışma koşullarını içermektedir. Teori iş doyumunun temelini işin kendisi olduğuna odaklanmıştır. Herzberg İkili Faktör Teorisi bu iki faktörün doyumla ilişkisini şu şekilde açıklamıştır (George ve Jones, 1996).

- Güdüleyici gereksinimler; giderildiğinde işgörenler doyum algılayacaklar, giderilmediğinde ise doyumsuzluk algılanmayacaktır (nötr),
- Hijyen gereksinimleri; giderildiğinde işgörenlerde doyumsuzluk algılanmayacak (nötr), giderilmediğinde ise işgörenlerde doyumsuzluk algılanacaktır.

Herzberg'in teorisi tatmine ve tatminsizliğe sebep olan faktörlerin birbirinden farklı oldukları, bu sebeple ikisinin birbirinin tersi olmadıklarını belirtmektedir (Herzberg, 1966).

2.2.4.1.3. Alderfer'in V-İ-G Teorisi

Bu teoride ihtiyaçlar hiyerarşik değil, somutluklarına göre sıralanmıştır. Böylelikle V-İ-G, Maslow'un en büyük problemlerinden birini yok etmiştir. Yani, bir üst ihtiyaç karşılamak zor olduğunda, bir alt ihtiyaç kümesi daha çok arzulanacaktır (Dereli, 1981). Çetinkanat (2000), bu gereksinimleri şöyle açıklamıştır:

- Varlık Gereksinimleri: Yiyecek, su, koruma ve fiziksel güvenlik en alt düzeyde ve fiziksel olarak yaşamı devam ettirmeyle ilgili gereksinimlerdir. cret, rgtsel olanaklar, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği gibi değişkenler varlık gereksinimlerini giderebilir.
- İlişki Gereksinimleri: İnsanlarla ilişkiler, duygusal destek, saygı ve ait olma gereksinimlerini karşılayacak durumları kapsar. Bu ihtiyaçlar iş, sosyal ve aile hayatında doyurulabilir.
- Gelişme Gereksinimleri: Bireyin çevresiyle gelişimini geliştirecek şekilde etkileşimini içermektedir. Bu gereksinimlerin doyurulması, bireysel kapasitenin gelişmesi ve farklı yeteneklerin ortaya çıkması gelişme gereksinimlerinin doyurulmasıyla elde edilir.

2.2.4.2. Bilişsel (Süreç) Teoriler

Gereksinimler, bireyi davranışa yönelten faktörlerden bir tanesidir. Bunun dışında dışsal faktör de bireylerin davranışlarını ve güdülenmelerini etkileyebilmektedir. Belirli davranışlar doğrultusunda gdlenecek bireylerin bu konudaki davranışlarının, bireyin göstereceği çabaların onu bir ödüle götürme olasılığı ve elde edilecek ödülün

birey açısından taşıdığı değer olmak üzere iki kritere bağlı olduğu ortaya çıkmaktadır (Bolat, Seymen, Bolat ve Erdem, 2009).

2.2.4.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Kişinin yaptığı iş sonucunda beklentisi ne kadar yüksekse, işi yapmaya yönelik motivasyonu da o kadar yüksek olacaktır. İnsan, gerçekten arzu ettiği ödülleri için gerekli çabayı gösterdiğinde, başarılı olacağına inanırsa bunu gerçekleştirebilir (Orhan, 1997).

Vroom'un beklenti kuramının üç kavramı bulunmaktadır: Bunlardan biri, ödülü arzulanma derecesi ya da ödülün çekiciliği şeklinde açıklanabilecek olan "Valens" tir. Kişiden kişiye değişen, ödüle duyulan istek derecesi, aynı zamanda kişilerin doyum derecesini de belirlemektedir. İkinci kavram, "bekleyiş" tir. Bekleyiş, kişinin algıladığı olasılığı ifade etmektedir. Bu olasılık ise, belli çabaların belli şekilde ödüllendirileceğidir. Kişi buna inandığı ölçüde çaba gösterecek; böyle bir ilişkiye inanmazsa, gösteremeyecektir. Üçüncü kavram "araçsallık" tir. Araçsallık birey belli bir çaba ile belli bir düzeyde performans gösterebilir ve bunun sonucunda belli bir şekilde ödüllendirilebilir (Tosunoğlu, 1998).

2.2.4.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi

İşgören kendi çıktı/girdi oranlarını (katkıda buldukları girdilerin sonucunda örgütten ve işlerinden elde ettikleri sonuçların oranı), diğer kişilerin çıktı/girdi oranıyla mukayese etmektedirler (Johns, 1983). Eşit olmayan oranlar, işgörenlerin doyumsuzluk algılamalarına neden olup eşitlik sağlamak için güdülemektedir. Oranlar eşit olduğu zaman işgörenler doyum sağlayarak girdi ve çıktılarının mevcut oranını devam ettirmek için güdüleneceklerdir. Girdiler; bireyin örgütle ilişkisinde örgüte katkı bulunduğu faktörlerdir. Bunlar; eğitim, öğretim sıkı çalışma, özel beceriler, yüksek kalitede iş, iş deneyimi, işteki çaba olabilir. Çıktılar ise; örgütün işgörene girdilerin karşılığında sunduğu olanaklardır. Bunlar; ücret, terfiler için sosyal kolaylıkları, konum, ilerleme fırsatı, iş güvenliği, yönetimi ve işin kendisi olabilir. Adams, eşitsizlik durumunda işgörenin rahatsız olacağını ve bu durumu düzeltmek için çözüm arayacağını belirtir (Güney, 2001).

- İşgören girdilerini değiştirir (çabasını azaltabilir),
- İşgören kendi çıktılarını değiştirmeye çalışır (ücret artışı isteyebilir).

- İşgören diğer kişinin çıktı veya ödülleri değiştirmeye çalışır (daha çok iş yaptırabilir),
- İşgören kıyaslama yaptığı kişiyi değiştirebilir,
- İşgören savunma mekanizmaları geliştirebilir (eşitliğin geçici olduğunu düşünebilir),
- İşgören, eşitsizlik durumundan uzaklaşır (iş bırakabilir veya devamsızlık yapabilir).

Eşitlik teorisi iş doyumunu için önemlidir. Eşitsizlik doyumsuzluk yaratır. Eğer bir kişi düzenli zamanlarda sık sık işinde kalır ve bunun sonucunda özel bir övgü veya ekstra ücret almazsa eşitsizlik algılayarak doyumsuzluk hissedecektir (Johns, 1983).

2.2.4.2.3. Edwin Locke'un Değer Teorisi

İşgörenlerin işteki başarılarında kişisel amaçları büyük önem taşır. Böylece kendisine yüksek amaçlar belirleyen ya da onlar için belirlenen yüksek amaçları önemseyen bireyler, daha çok emek harcayıp daha iyi performans sergileyecektir (Günbayı, 2000).

Teori iş doyumunu ihtiyaçlarla değil işgörenin işinde önemli olarak gördüğü durumlara göre açıklamaktadır. İş; işgörene ücret, çalışma koşulları ve terfi fırsatı sağlar. İşin sağladıkları ile işgörenin önem veya değer verdikleri uyuyorsa iş doyumunu algılanır. Değer teorisi yöneticiye işgörenlerin işlerinden hangi iş sonuçlarını değerli gördüklerini belirlemeye yönelir. Farklı işgörenler farklı değerlere sahip olacakları için bunu başarmak çok zor olacaktır.

Kişisel özellikler bu teoride doyum üzerinde etkilidir. Ücret, işin sosyal kolaylıkları, çalışma koşulları gibi sonuçlar iki işgören için aynı olsa da, bu sonuçlar ihtiyaçların giderilmesini eşit düzeyde sağlasa da, işgörenlerin doyum değerlerinin farklı olmasından dolayı değişebilmektedir. Yani değerli ve değersiz görülen sonuçlar iş doyumunu üzerinde farklı sonuçlar doğurur (Saal ve Knight, 1988). Ücretten doyum düzeyleri, ücrete verilen değerle orantılı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre, ücretin işgörenin gözünde değerinin yüksek olması durumunda ücretten algılanan doyum, düşük değerli olmasına göre daha yüksektir. İşgörenlerin çeşitli iş faktörlerine verecekleri değer düzeylerinde yükselme sağlanması sonucunda algılayacakları iş doyumunu da artacaktır.

2.2.4.2.4. Lawler'ın Kesit (Facet) Tatmin Modeli

İşgören işten algıladığı tatmini, elde edilmesi gerektiğini düşündüğü çıktı ile gerçekten elde ettiği çıktı karşılaştırarak belirler. Kişinin elde ettiği miktara ilişkin algısı ve elde etmesi gerektiği miktara ilişkin algısı arasında eşitlik varsa ($a=b$), kişi tatmin olacaktır (Lawler, 1973, s. 3). Eğer kişinin elde ettiği miktara ilişkin algısı gerektiği miktara ilişkin algısından düşükse ($a>b$) tatminsizlik oluşacaktır. Bu durumun tersi mevcutsa ($a<b$), kişi suçluluk ve rahatsızlık hissedecektir. Bu yüzden her faktörden elde edilen tatmin, bu faktörün gerçekte ne kadarının elde edildiği ve kişinin ne kadar alması gerektiği konusundaki düşüncesi arasındaki farkla belirlenir.

2.3. Kariyer Kavramı ve Kariyer Değerleri

2.3.1. Kariyer Kavramı ve Önemi

Kariyer, bir kişi tarafından bir ömür boyu sırasıyla doldurulan pozisyonlar bütünüdür (Carcio, 1992). Kariyer insanın doğumu ile birlikte; yetiştirilmesi, ailesinin tutumu ve yönlendirilmesi, eğitimi, kişilik özellikleri ile biçimlenen bir kavramdır (Özdemir ve Mazgal, 2012). Kariyer kavramı ile ilgili tanımlamalar yapılmış ve yeni eklemelerle kavram zenginleştirilmiştir (İbicioğlu, 2011).

Kuzgun (2004) kariyeri yaşam boyu yaşanan olaylar ve rollerinin birbirini izlemesi sonucunda oluşan genel görünüm olarak tanımlamıştır. Bireyin çalıştığı süre boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Aytaç, 2005). Bu tanımlardan yola çıkarak kariyer kavramının, bireylerin işe dair davranışlarını ve bu davranışlara olan tutumlarını kapsadığı ifade edilebilir.

Kariyer kavramı daha geniş anlamda ele alındığında, bu kavramın bireyin iş yaşamı boyunca işiyle ilgili deneyim ve tutumlarını kapsamaktadır. Başka bir ifade ile kariyer, kişinin hayatı boyunca mesleki pozisyonları ve deneyimlerinin basamaklarıdır (Aytaç, 2005). Bu tanımları incelediğimizde kariyer kavramını mesleği basamaklarında yukarıya doğru çıkmak olarak da değerlendirebiliriz. Ancak şu anki anlamıyla kariyer, işin birey için anlamı ve psikolojik yönden bireyi doyurması olarak değerlendirildiğinde iş yaşamı içindeki çapraz ve yatay hareketleri de kapsamaktadır (Erdoğan, 2003).

Kariyer, bireyin yaşamındaki üretken yıllarının büyük bir kısmını vererek başladığı, geliştirdiği ve çoğunlukla çalışma hayatının sonuna dek yaptığı iş ya da

meslek olarak da tanımlanabilmektedir. Ayrıca konuşma dilinde kariyer meslek yerine de kullanılabilir. Bireyin kariyeri, bireyin profesyonel kimliğini de ortaya koymaktadır (Berberoğlu, 1991).

2.3.2. Kariyerin Özellikleri

Kariyer kavramının merkezini insan faktörü oluşturmaktadır. Çalışma başlayan birey ihtiyaçlarını gidermek, beklentileri doyumak, ileriye yönelik planlarını gerçekleştirmek ve başarılı olmak ister. Bunları yapabilen birey mutlu olur. Bireyi çalışmaya iten sebepler; kendisine fayda sağlamak, kendini geliştirmek, çalışmanın sosyal olarak kabul gören bir davranış olmasıdır.

Kariyer kavramı ile ilgili olarak;

- Yalnızca yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme fırsatları olan kişilerle ilgili değildir.
- Sadece dikey hareketlerle ilgilenmez. Yani yükselmenin yanında şu anda yaptıkları işten memnun olan, yükselmek istemeyen personeli de içerir.
- Birden fazla örgüt ve birden fazla faaliyet ile ilgili olabilir. Bir örgütte işe alma ve/ veya alınma ile eş anlamlı değildir.
- Hem örgütün birey üzerindeki etkilerini hem de bireyin kendi iş hayatı, planlaması ve denetiminde söz sahibi olması ile ilgilidir (Şimşek, vd., 2004).

2.3.3. Kariyer Değerleri

Toplumsal sistemlerin psiko-sosyal temellerini, üyelerin rol davranışları ile bu davranışları onaylayan normlar ve bu normların dayandığı değerler oluşturmaktadır. Değerler denildiğinde, bireylerin düşünce, tutum ve davranışlarındaki standartlar veya ölçütler anlaşılmaktadır. Roller, normlar, değerler, tutumlar örgütsel işleyişin bütünleşmesinde karşılıklı ilişki içerisinde yer almaktadır. Belirli bir çalışma ortamının yapısı, bireylerin sadece olgunlaşmasını değil, sürekli bir yaşam deneyimi beraberinde birtakım rol, değer, tutum ve normlar geliştirmelerine de neden olmaktadır (Aytaç, 2005,s.20). Birey terfi, işten çıkarılma veya yer değiştirme gibi iş değiştirme sırasında kariyer değerleri ile karşı karşıya gelmekte ve bu durumlarda kariyer değerlerinin farkına daha derinden varmaktadır (Erdoğan, 2003,s.17). Bu kariyer değerleri zamanla

değişmemekle birlikte bireysel çalışma deneyimleri kazandıkça açıkça ortaya çıkmaktadır (Wils, vd., 2010, s.236).

Schein, kariyer değerini kendilik kavramını ile açıklamıştır. Kendilik kavramı bireyin yetenekleri, temel değerleri ile kariyeri ile ilgili geliştirdiği güdüler ve gereksinimlerinin bütünüdür (Schein, 1996).

İş alanında öğrenilenlerin tek başına yeterli olmadığı bunun yanında bu deneyimlere karşı reaksiyonlarının ne olduğuna ihtiyaç duyulmaktadır. Bu reaksiyonlar üç ana başlık altında incelenmektedir (Schein, 2006).

- **Beceri ve yetkinlikler:** Her deneyimden o kişinin hangi alanda iyi olduğunun öğrenilmesi gereklidir. Bu öğrenme hem kendisi tarafından yapmış olduğu değerlendirmelerle ve diğer kişilerden alınan geri bildirimler sonucu elde edilmiştir.
- **Güdüler:** Her deneyimden gerçekten ne arzu edildiğinin, hayatın başlarında ne düşünüldüğünün, ne bilindiğinin ve ne istendiğinin, kariyerde neyin arzu edildiğinin öğrenilmesi gerekmektedir. Her deneyim ile bazı arzuların gerçekçi olmadığını ve bazı sevilen ve sevilmeyen şeylerin ortaya çıktığını bununla birlikte yeni istek ve arzuların meydana geldiği görülmektedir.
- **Değer:** Her deneyimden işteki veya organizasyondaki değerlerden hangilerinin önemli olduğu, iş arkadaşlarının hangi değerlere sahip olması gerektiği ve son olarak hangi örgüt ikliminin ihtiyaçlara ne ölçüde cevap verdiği sorularının cevabının öğrenilmesi gereklidir.

İhtiyaç ve güdülerin birleşimi olan değer kümeleri, kişinin iş tecrübelerinin dengelenmesini sağlamaktadır. Sonuç olarak birey kariyer seçiminde zorlanmamaktadır.

2.3.4. Schein'in Kariyer Değerleri

Kariyer değeri kavramı, Edgar H. Schein tarafından Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 1961 yılında başlatılan ve 13 yıl süren boylamsal bir çalışma ile ortaya çıkmıştır. Yönetim alanında yüksek lisans yapmış olan 44 kişi ile eğitim geçmişleri ve iş deneyimleri ile ilgili yapılan görüşmeler ve benlik kavramı, tutum ve değerlerle ilgili uygulanan anketlerin analizi sonucunda, kişinin kariyer gelişimi boyunca kendisi hakkında gelişen anlama ve öğrenmelerini yansıtan bazı temaların olduğu dikkat

çekmiştir (Evans, 1996; Schein, 2006). Bu temaların, kişilerin bazen bilerek ancak sıklıkla farkında olmadan kariyer gelişimleri ile ilgili verdikleri kararları etkilediği görülmüştür (Evans, 1996). Schein (1978), bu temaları kariyer benlik algısı ile ilişkilendirerek “kariyer çapaları” olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Delong (1987) kariyer değerlerini; gereksinimler, tutumlar, değerler gibi kariyer yönelimlerinin bir birleşimi ve kişinin benlik algısı olarak ifade etmektedir.

Hsu ve diğerleri (2003) kariyer değerlerini, kişilerin kariyer gelişimindeki gereksinimleri ya da asıl özellikler olarak tanımlarken, Beck ve Lopa (2001) ise kişinin güçlü ve zayıf yönlerinin kristalize edilmesine yardımcı olan ve gelecekteki kariyer davranışlarına yön veren bir unsur olarak nitelendirmektedir. Bunun yanı sıra Erdoğan (2004) kariyer değerlerini, mesleki ve yaşam deneyimleri neticesinde oluşan, kariyer seçiminin en önemli belirleyicileri arasında bulunan bir unsur olarak belirtmektedir. Genel olarak tanımlar incelendiğinde, kariyer değerlerinin bireyin ihtiyaçlarını, değerlerini ve kariyer kararlarını biçimlendirme özelliğine sahip oldukları görülmektedir. Schein’e (1978); kişinin kariyer seçimlerini, bir iş ya da iş yeri değiştirme kararlarını, kişinin kendi kariyer geleceğine bakışının belirlenmesini işaret etmektedir.

Alan yazın incelendiğinde, Schein’in (1978) kariyer çapaları tanımı üzerinde uzlaşa sağlandığı ve yaygın olarak kullanıldığı görülmekle birlikte, bu kavrama yönelik çeşitli tanımlamalarda genel olarak kişinin kariyer yönelimlerinin belirlenmesine yardımcı olduğu düşüncesinin vurgulandığı dikkat çekmektedir. Bununla bağlantılı olarak, kariyer çapalarının kariyer yönelimleri (career orientation) ile eş anlamlı kullanıldığı gözlenmektedir (Beck ve Lopa, 2001; Jiang ve diğerleri, 2001). Benzer şekilde, kariyer yönelimlerinin yanı sıra yurtdışında ve ülkemizde yapılan çalışmalarda kariyer çapaları, kariyer güdüleyicileri/özendiricileri (career incentives) olarak da ifade edilmektedir (Hsu ve diğerleri, 2003; Temur, 2009)

Schein’in (1996), 1970’lerin ortalarında yaptığı çalışmada insanların temel değerleri, güdeleri, ihtiyaçları ve yeteneklerini yansıtan benlik algıları olarak tanımlanan ve hem örgüt hem de çalışanlar açısından önemli bir yere sahip olan kariyer değerlerini 5 kategoride açıklamıştır. Ancak 1980’lerde daha geniş iş alanlarını kapsayan çeşitli çalışmalarla, söz edilen 5 kategoriye 3 kategori daha eklenerek bu kavram aşağıda detaylı olarak üzerinde durulan 8 kategoride ele alınmaya başlanmıştır (Schein, 1996). Bu değerler;

1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik
2. Genel Yönetmel Yetkinlik
3. Girişimcilik-Yaratıcılık
4. Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık
5. Güvenlik-İstikrar
6. Kendini adama
7. Saf Meydan Okuma
8. Hayat Tarzı

2.3.4.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik

Bireylerin teknik becerilerini gösterme istekleri baskındır. Bu kişiler, eğitimlerinden yararlanmaya devam etmek istemektedirler. Kendi yeteneklerinden uzak veya onları genel yönetime yönlendiren pozisyonlarda çalışmak istemezler. Bu insanlar büyümeyi, yeteneklerinin gelişmesi olarak nitelendirirler (Aytaç, 2005). Teknik fonksiyonel kariyer değerlerine sahip kişiler, bu tür işler için yeterli olan yeteneğin ve duygusal donanımın temelden farklı olduğunu fark etmektedirler. Politikleşen çevrede var olabilmek için iyi motive olmuş olmak, analitik ve maddi yeteneklere, takımlarda ve müzakerelerde işlev gösterebilmek için yüksek düzeyde kişiler arasında yeterliliğe sahip olmak, her şeyden önemlisi de, kısmi bilgiyle önemli nihai kararlar alabilmek için kişinin duygusal donanıma sahip olması gerekmektedir.

Değer verilen fark edilme türleri anlamında, listenin başında daha fazla şey öğrenmek ve uzmanlık alanında kendini geliştirmek için sunulan fırsatlar gelmektedir. Bu şekilde sunulan eğitim fırsatları, kurum destekli izinler, mesleki toplantılara katılmanın teşvik edilmesi, kitap veya malzeme alımı için bütçe ayrılması ve benzeri şeylere çok değer verilir.

Teknik fonksiyonel kariyer değerine sahip kişiler, kurumsal yanlış yönetimden en çok zarar görenlerdir çünkü kurumsal kariyer birkaç işi öğrenmeye, ödemedeki içsel eşitliği yakalamaya, kurumsal sadakati teşvik etmeye ve her tür insanla iyi geçinmeye değer veren genel müdürler tarafından tasarlanmaktadır. Bütün bunlar teknik fonksiyonel kişiyle ilgisiz şeyler olabilir. Bu kişi kurumda değer verilen bir kaynaksa, genellikle kariyer geliştirme sisteminin yeniden düzenlenmesi gerekir (Schein, 1990).

2.3.4.2. Genel Yönetmel Yetkinlik

Bu bireyler dış eşitlikten daha çok iç eşitliği önemsemektedirler ve sadece kendi alt kademelerindeki çalışanlardan çok daha fazla maaş almak istemektedirler. Fakat karşılıklarına diğer şirketlerden kendileri ile aynı seviyede olan kişilerden daha az maaş alsalar dahi bu konudaki tatminleri bozulmamaktadır. Birçok genel yönetim kariyer değerine sahip olan kişilerin özel becerilerini orta ya da daha ileri yaşlara taşıyıp taşıyamamaları çalıştıkları şirkete bağlıdır. Fakat sayıları günden güne artan bu kariyer özelliğine sahip bireyler, sahip oldukları imkânları kaybetmemek ve daha da geliştirmek için ya da eşdeğer bir fırsat haline dönüştürme nedeniyle, kısacası kendine tanınan imtiyazları (maaş, özlük hakları, izin imkânı...) daha iyi olan şirketlere geçiş yaparak değerlendirmektedirler (Schein, 2006). Zor iş problemlerini analiz edip çözmekten, başkalarını etkilemekten ve güç kullanmaktan hoşlanırlar. Kendilerini bu hedeflere ulaştırarak kariyer yolunu tercih etmektedirler. (Barutçugil, 2004).

Bu gruptaki insanlar teknik fonksiyonel kişilerden, uzmanlaşmayı bir tuzak olarak görmeleriyle ayrılırlar. Bazı fonksiyonel alanları işi bilmenin gerekliliğini hissederler ve genel müdürlük işini iyi yürütebilmek için belli bir iş veya endüstride uzman olmak gerektiğini kabul ederler. Bu grup için kilit değerler ve güdümler şirket merdiveninde daha yüksek sorumluluk seviyelerine yükselmek, liderlik fırsatları, kurumunun başarılarına katkıda bulunmak ve yüksek gelirdir. Kurumuna ilk girdiğinde çoğu insan genel anlamda ilerleme hevesi taşır. Çoğu zirve yönündeki hırslarından açıkça söz eder ancak çok azı zirveye ulaşmak için ne tür yetenekler, güdümler ve değerler gereğini anlayabilir. Deneyimler sonucu, özellikle kariyer olarak kendilerine genel müdürlüğü seçenler için, zirveye ulaşmak için sadece yüksek motivasyon gerekmediği, aynı zamanda; analitik yeterlik, kişiler arası ve gruplar arası yeterlilik, duygusal yeterlilik alanlarında beceri ve yetenek sahibi olmaları gerektiği daha açık hale gelir (Schein, 1996).

2.3.4.3. Girişimcilik-Yaratıcılık

Bu bireyler bir şeyler üretme veya belirlenen bir şeyi inşa etme gereksinimleri ile motive olur. Var olanları yürütmek yerine ziyade yeni projeler yapmak isterler (Kniveton, 2004). Kendi ürettikleri biricik olan ürünler yapmaya eğilimlidirler. Küçük örgütleri yönetirler fakat örgüt büyüdüğünde ve bürokrasi oluştuğunda işi bırakma eğilimindedirler (Barutçugil, 2004).

Bu kariyer değerini özerklik-bağımsızlık kariyer değerinden ayırmak önemlidir. Çoğu insan özerlik ihtiyacından dolayı kendi işini kurmak ister. Girişimcileri ayıran şey ise iş kurabileceklerini kanıtlamaya yönelik saplantıdır. Bu genellikle işin başarısını kanıtlamadan önceki aşamalarda hem özerklikten hem de istikrardan vazgeçmek anlamına gelir. Girişimciliğe yönelen diğer insanlar girişimcilikte başarısız olmaya devam ederler ve bir yandan geleneksel işlerden hayatlarını kazanırken diğer yandan yaratıcı çözümler arayarak kariyerlerinin büyük bölümünü harcarlar (Schein, 1996).

2.3.4.4. Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık

Bu bireyler örgütsel kısıtlamalar ile çalışmak istememektedir. Kariyerlerinin temeli; serbest hareket edebilmek ve bir şeye bağımlı olmak yerine, tek başına çalışmayı tercih etmektedir (Adıgüzel, 2009).

Bu kariyer değerine sahip bireyler için en iyi ortam sanal organizasyonlardır. Çalışma şartları uygundur. Hiçbir sabit program yoktur, insanlar sadece bir internet bağlantısı ve uygun bir bilgisayar bulduklarında kendi seçtikleri herhangi bir yerden çalışabilmektedir. Bu yüzden bu kariyer değerine sahip olan bireyler kendi alanlarında uzman olabilmektedirler. Çünkü kendi ritimlerde çalışmaları ve yüksek derecede uzmanlaşmaları aynı zamanda özerklik kazanmaları onların yüksek düzeyde bu mesleklere uygun olabilmelerini sağlamaktadır (Mariana, 2009). Aynı zamanda madalya, başarı belgesi, ödüller, kupalar, onlar için terfi, unvan değişikliği ve ücret artışından daha değerlidir. Dolayısıyla bu bireyler genellikle örgütsel bürokrasiye şikâyet ve nefretle bakmaktadırlar. Çünkü bu durum onların özgürlüklerini kısıtlamada öncelikli etmenler arasında yer almaktadır (Schein, 2006, s.16-17).

Bazı kişiler çalışma saatlerine, giyime ve organizasyondaki diğer normlara konulan sıralamalara dayanamadıklarını fark ederler. Bu kişiler çalıştıkları işlerde diğer kişilerden bağımsız olarak her işi kendi emeğiyle, kendi tarzıyla ve kendi adamlarıyla yapmak istemektedirler. Organizasyon el hayati ve şirkette çalışmayı katı ve sıkıcı bulmaktadırlar ve bu sebepten dolayı genellikle bireysel işlerde çalışmaktadırlar. Karşılıklarına mükemmel imkânlarla sahip olan bir iş teklifi çıksa dahi eğer bağımsız olarak çalıştıklarındaki rahatlığı bulamazlarsa yani özgürlüklerini kaybedip belli bir sınırlandırmaya ve kurallar bütünlüğünün içine gireceklerini fark ederlerse kendi işlerinde çalışmaya devam ederler. Her insan hayatında bir kısım özerkliğe ihtiyaç duymaktadır (Schein, 2006).

2.3.4.5. Güvenlik-İstikrar

Kariyer değeri güvenlik-istikrar olan bireyler iş ve çalışma güvenliğine ek olarak örgütteki çalışma süresinin uzunluğuna da çok önem vermektedir. Çünkü çalışma süresinin uzunluğu oranında kendilerini güvende hissetmektedirler. Bu bireylerin temel kaygıları ise başarı duygusu ile ilgilidir. Sahip oldukları bu değer sebebi ile finansal güvenlik veya iş güvenliği açısından endişe duymaktadırlar. Bu durum istikrarlı ve iş güvenliği sözü karşılığında işverenin sadakat sözü istemesi ile karşılık bulmaktadır. Bu bireylerin yaptıkları işlerinin içeriği, kapsamlı ve organizasyondaki mevkileri hakkında kaygı duymamalarına rağmen, yetenekleri izin verdiği takdirde yüksek mevkilerde de olmak istemektedirler. Sosyal güvenlik, sağlık ve emeklilikteki maddi güvenceleri onlar için kariyer seçimlerindeki en önemli etkenlerdir (Schein, 1990, s.28-30).

Bu kişiler örgütsel politikalarda meydana gelen değişiklik, “iş güvenliği”nin garanti edilmesinin yerine “çalıştırılabilirlik güvencesi” nin teşvik edilmesi yüzünden ciddi sorunlar yaşamaktadırlar. Bu değişiklik, kariyer sahibinin bir kurumdan bekleyebileceği öğrenme ve kendisinin muhtemelen başka bir kurumda işe alınmasını sağlayacak olan deneyim kazanma olanağı olduğunu ifade etmektedir. Bu kariyer sahibi için güvenlik ve istikrar zemininin bir kuruma bağlılıktan kişinin kendisine bağlılığa geçmesi gerektiği anlamına gelir (Schein, 1996).

Bazı insanlar kendilerini güvende ve sağlam hissetmek, geleceği tahmin edebilmek ve yaptıklarını bilerek rahatlamak için kariyerlerini düzenlemeye yönelik dayanılmaz bir ihtiyaç duyarlar. Herkes hayatı boyunca bir derece istikrar ve güvene ihtiyaç duyar; hayatın belli aşamalarında mali güvenlik önemli bir başlık olabilir. Ancak, bazı insanlar için güvenlik ve istikrar, kariyeri boyunca bu endişelerin büyük kariyer kararlarını yönlendireceği ve sınırlayacağı ölçüde baskındır bu tür insanlar, işinde kalabilme hakkı tanıyan, işten çıkarmaktan kaçırın, iyi emeklilik planları ve kar programları olan ve güçlü ve güvenilir bir imaj çizen kurumlarda iş ararlar. Bu nedenle, devlet veya kamu hizmet işleri bu insanlar için çekicidir. Yüksek makamlarda veya önemli işlerde olmasalar da, kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirmekten bir tür tatmin duyarlar (Schein, 1996).

Kısacası bu değerdeki kişiler için iş güvenliği ve istihdamın sürekli olduğu ve daha rahat sağlandığı kurum ve kuruluşlarda çalışmaya yönelmektedirler. Sosyal güvenlik bu kişiler için en önemli noktadır.

2.3.4.6. Kendini Adama

Bu bireyler dünyayı değiştirme ve geliştirmek istemektedirler. İnsanlara yardımcı olmak, değerlere saygılı olmak ve bu anlamda kendini adamak önemli görölmektedir. İçsel motivasyonları güçlü olan bu bireyler, iş yaşamlarını toplumsal hayatı geliştirme amacıyla kullanmak istemektedirler. Yaptıkları bu işler kuruluşlarının ya da çalıştıkları kurumun işleri dışında dahi olsa bu işleri sürdürmekten vazgeçmeyeceklerdir. Transfer ve terfi teklifleri gibi bu işleri yapmalarını engelleyecek olan herhangi bir durumu kabul etmeyeceklerdir. İnsanlığın faydasına olabilecek olan her işi yapmaktadırlar.

Bu kişiler çevresel problemlere karşı aşırı duyarlıdırlar. Çevresindeki insanların ve tüm insanlığın yararına olabilecek sonuçlar doğuran bütün işleri severek kabul etmekte ve yapmaktadırlar. Bu gruptaki kişiler için başkalarına yardım etme isteği yeteneklerini geliştirmekten ve o alandaki bilgilerini arttırmaktan daha önemlidir. İnsan sevgisi odaklı yapıya sahip olan bu gruptaki kişiler için yardım kuruluşları, Kızılay, akut, doktorluk, öğretmenlik gibi meslekler daha uygun olacaktır. Bu kariyer değerine sahip kişilerin sayısı giderek artmaktadır. Orta yaştaki kariyer sahiplerinin yanı sıra, gittikçe daha fazla sayıda genç, yeterli gelire sahip olma ihtiyacının yanında daha geniş bir içerikte anlamlı bir şeyler yapma ihtiyacını da hissettiklerini bildirmektedir (Schein, 1996).

2.3.4.7. Saf Meydan Okuma

Zor problemlerle uğraşmak, rekabet ve kazanmak, aşılamayan ve çözümlenemeyen problemleri sonuçlandırıncaya kadar, üst düzey uğraşıdan zevk almak bu değerinin en temel özelliklerindedir (Adıgüzel, 2009).

Bu değere sahip bireyler birçok defa bir şeyin üstesinden geldiklerini veya bir kişiyi sürekli yendiklerini kanıtlamak istemektedirler ve sürekli daha zor engeller aramaktadırlar. Bu değere sahip kişiler için sürekli daha zor problemlerle karşılaşacak işlerde çalışmayı tercih ederler. Fakat bu kişiler teknik fonksiyonel yetkinlik değerine sahip değillerdir. Çünkü bu bireyler işin hangi alanda olduklarını önemsemezler. Bu kişiler için yüksek seviyedeki strateji ve yönetim düşmanlığı uygun bir kariyer yolu olarak düşünölmektedir.

Bu kişiler için meslekleri, tek amacının kazanmaları olduğu günlük bir savaş ya da bir yarışma olarak tanımlamaktadırlar. Çoğu insan belli derecelerde zorluk istemekte fakat bu kariyerdeki insanlar için en önemli şey kazanma olgusudur. Bu kişiler kendilerini test etmek için yeterli zorlukta bir problemle karşılaşmazlarsa hayatları çok sıkıcı olarak görmektedirler. Bazı nedenlerden dolayı bu kişilerin bir kısmı meydan okuma amaçlı ve kendilerini zor yöneticilik alanlarında göstermek, kanıtlamak ve kendilerini test etmek için genel yöneticilik alanına ilgi duyabilmektedirler. Bu değere sahip kişiler düz mantıklıdır ve hayata farklı açıdan bakan kişiler için hayatı çekilmesi zor hale getirmektedirler. Bu kişilerin meslek grupları ile ilgili bir genelleme yapılamamakla beraber profesyonel atlet, asker, savaşçı, bilim adamı ve mühendis gibi meslek gruplarından, çözümü imkânsız problemlerle karşılaşan bölümlerinden birini seçmektedirler (Schein, 2006).

2.3.4.8. Hayat Tarzı (HT)

Kariyer değeri hayat tazı olan kişiler kişisel ihtiyaçlarıyla ailelerinin ihtiyaçlarını ve kariyerlerinin gereksinimlerini dengede tutmak ve bir bütün içinde götürmek isteyen kişilerdir. Bu kişiler hayatlarının bu ana bölümlerini birbirlerine entegre ederek bir bütün içinde ve dengede götürmek için bu esnekliği sağlayacak olan bir iş seçmeleri gerekmektedir. Bunun için kariyerindeki yükselme imkânlarını feda etmek zorunda kalabilirler. Bu kişiler başarı terimini sadece kariyer başarısı olarak tanımlamamaktadırlar. Kimliklerini herhangi bir ortamda nasıl geliştirdiklerinden ziyade tüm hayatlarını nasıl yaşadıklarına, ailesel durumlarında herhangi bir sorunun çıkmamasına ve nerede yaşadıkları onlar için daha önemlidir (Schein, 1990). Kariyeri; iş, aile ve kendi yaşam tarzı arasında denge kurmak bu kişilerde baskın özelliktir (Aytaç, 2005).

Varlığını hayat tarzı etrafında düzenleyen kişiler bir anlamda, kariyerlerinin onlar için çok önemli olmadığını söylemektedir ve bu nedenle belli bir kariyer değeri yoktur. Yine de bir kariyer değeri tartışmasının konusudurlar çünkü giderek daha çok insan anlamlı bir kariyer yaratmak istemekte ve aynı zamanda kariyerlerinin yaşam tarzına uygun olmasını şart koşmaktadır. Bu pek çok insanın düşündüğü gibi sadece kişisel ve mesleki hayatları dengeleme sorunu değildir; daha çok bireyin, ailenin ihtiyaçlarıyla kariyeri birleştirme sorunudur. Bu tür insanlar her şeyden önce esneklik isterler. Aynı zamanda esneklik isteyen özerklik-bağımsızlık kariyer değerine sahip

kişilerin aksine, hayat tarzı kariyer değerine sahip kişiler doğru zamanda doğru seçeneklerin sunulması koşuluyla kurumlarda çalışmayı kabul ederler.

Hayat tarzıyla ilgili önemli bir konu da kariyer sahiplerinin coğrafi olarak yer değiştirmek istememeleridir. İlk başta bu durum, güvenlik-istikrar kariyer değerinin bir sonucu olarak görülmektedir ancak taşınmak istemeyen insanların güvenlik-istikrar arayışlarından çok kişisel ailevi ve kariyerle ilgili konuları birleştirmeyi istedikleri daha açık hale gelmiştir. Bu eğilim, eğer devam ederse, dışsal kariyer yolu üzerinde büyük etkiler yapabilir (Shein, 1996).

Kariler eğilimlerine baktığımızda Schein'in kariyer değerlerini değerlendirdiğimizde bazı değişimler dikkat çekmektedir. Özerklik-bağımsızlık, girişimcilik ve saf meydan okuma kariyer değine sahip çalışanların günümüz kariyer gelişmeleri ile karşılaştığımızda uyum konusunda daha avantajlı oldukları görülmektedir. Schein'in 1996'da yapmış olduğu çalışmaya göre yeni döneme uyum konusunda sorun yaşamayacak ve kolayca uyum sağlayacak grup olarak bağımsızlık kariyer değerine sahip olan bireylerinin olacağını söylemektedir. Ancak geçmişte güvenlik üzerine inşa edilen bir özerkliğin yeni dönemde ne kadar sonuç getireceği konusu yeteri kadar açık değildir. Bu durum bugün sahip olunan esneklik ve özerklik olgusunun geçmişten farklı olacağını ortaya koymaktadır. Saf meydan okuma ve girişimcilik kariyer değerine sahip olmak çevresindeki problemlerle ilgilenmek ve zor problemlerin üstesinden gelmek için bugün bile avantajlı kariyer değerleri grubu içerisinde yer almaktadır.

Güvenlik-istikrar kariyer değerindeki kişiler için yeni gelişmelerden en olumsuz etkilenecek grup arasında gösterilmektedir. Günümüzde artık bir örgütte uzun süre kalmak yerine başka örgütlerde de çalışabilecek beceri kazanmak öncelikli tercihler arasında yer almaktadır. Bu durumdan dolayı bireyin örgüte bağlılık yerine kendisine bağımlılığının artması önemli hale gelmiştir. Çünkü iş hayatında esneklik ve bireyin kendi kariyerini yönetme dönemi gelmiştir.

Teknik fonksiyonel yetkinlik, kariyer değerine sahip bireylerin baskın oldukları gruptaki çalışanlar, bilgi ve becerilerini güncelledikçe yeni dönemde daha az zorlanacaklardır. Bu durum özellikle bu dönemin bilgiye verdiği önemden kaynaklanmaktadır. Bu gruptaki bireyler bilgi ve becerilerine bağlı olarak kariyerlerini devam ettirmek istemelerine rağmen bu dönemde onları bekleyen zorlukların başında bilgi ve becerilerini güncelleyememek ve yetersiz kalmak sayılabilir. Aynı zamanda bu

bireyler kendilerini geliştirmek için mali kaynak ayırmak zorunda kalacaklardır (Aytaç, 2005).

Hayat tarzı ve hizmet ya da bir olaya kendini adama kariyer değerindeki bireylerin bu dönemde öne çıkan değerlere paralel kariyer değerlerine sahip bireylerin olduklarını ifade edebilir. Özellikle sosyal değerlerdeki değişimler ve çalışan çiftler gibi olgular klasik iş saatleri anlayışını yerine iş, aile ve birey değerlerin dengelenmesini daha da önemli hale getirecektir.

Yönetmelik yetkinlik kariyer değeri cazip olmaya devam edecek ve genel yönetim değeri için en önemli şey pozisyona dayalı güç yerine bilgi ve beceriye dayalı gücü ikame edebilmektedir (Erdoğmuş, 2003).

2.4. İlgili Araştırmalar

2.4.1. Mesleki Bağlılık İle İlgili Araştırmalar

Uştu ve Tümkaya (2017), “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Bazı Sosyo-demografik Özelliklerin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı araştırmaları sonucunda; sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutu olan duygusal bağlılıkları orta düzeyde, devamlılık ve normatif bağlılıkları düşük düzeydedir. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri ise düşük düzeyde çıkmıştır. Bununla birlikte sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarını en iyi şekilde yordayan değişkenler; mesleki bağlılık ve hizmet yıllarıdır.

Karakaş, Saban ve Aslan (2017), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özelliklerinin, İş Tatmini ve Mesleki Bağlılıklarına Etkisi” başlıklı araştırmalarında kişilik özelliklerinin mesleğe bağlılığa ve iş tatminine etkisine ve kişilik özelliklerinin mesleğe bağlılığı etkilemede iş tatmininin aracılık rolüne bakılmıştır. İçsel iş tatmini ile mesleğe bağlılık arasında ilişki bulunmuştur. Ayrıca kişilik özelliklerinin mesleki bağlılığa etkisinde iş tatmininin tam aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Esencan ve Özdil (2017), “X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Mesleki Bağlılıklarının Değerlendirilmesi” başlıklı araştırmalarında hemşirelerin kuşakları arasındaki farkın mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini belirleyerek yeni mesleğe adım atacak olan hemşirelerin mesleki yönlerini güçlendirecek etkileri saptamak amacıyla planlanmıştır. Araştırmada X kuşağının Y kuşağı hemşirelerine göre meslekten ayrılma

niyetlerinin düşük, mesleği sevme durumlarının ve mesleki bağlılıklarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Saltık, Avcı, Kaya (2016), “Mesleki Bağlılık ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde Etken Faktörler Olarak Birey-Meslek Uyumu ve Mesleğin Sosyal Statüsü: Turizm Sektöründe Görgül Bir Araştırma” başlıklı araştırmaları sonucunda, birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsüne ilişkin algının mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu bulunmuştur. Mesleki bağlılığın, mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu bulunmuştur.

Tümkaya ve Uştu (2016), “Tükenmişliğin Mesleki Bağlılıkla İlişkisi: Sınıf Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı araştırmalarını sınıf öğretmenleri üzerinde yapmışlardır. Sonuç olarak; mesleki bağlılığın, tükenmişliğin tüm boyutlarıyla yüksek düzeyde, negatif anlamlı ilişkisi bulunmuştur.

Korkmaz ve Yücel (2015), araştırmaları sonucunda; yaş ile idealleştirilen etki ve duygusal bağlılık arasında orta düzey ilişki bulunmuştur. Cinsiyet ile bireysel ilgi ve duygusal bağlılık arasında orta düzey ilişki bulunmuştur. Kurumdaki görev ile karizma ilham verme arasında orta düzey ilişki bulunmuştur. İleriye yönelik kariyer planları ile devamlılık bağlılık arasında orta düzey ilişki bulunmuştur.

Sorensen ve McKim (2014), ABD'nin Oregon eyaletinde görev yapan 111 tarım öğretmeni ile yapmış oldukları çalışmada, algılanan iş-yaşam dengesi yeteneği, iş doyumunu ve mesleki bağlılık arasındaki ilişki ile cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve kıdeme göre farklılaşma durumunu incelemişlerdir. Araştırma sonucunda mesleki bağlılığın iş doyumunu ile pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkinin olduğunu rapor etmişlerdir.

Bogler ve Nir (2014), İsrail'de ilkokullarda görev yapan 841 öğretmenin bağlılığı (örgütsel ve mesleki) ile iş doyumunu (içsel ve dışsal) arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada iş doyumunu iki faktörlü bir yapı olarak ele alınmıştır. İçsel iş doyumunu, kişinin kendini gerçekleştirme, becerilerini gösterebilmesi olarak, dışsal iş doyumunu ise iş güvenliği ve işe yönelik çevrenin bakışı olarak tanımlanmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılıkları ve içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinin yüksek olduğu; mesleki bağlılık ile içsel doyum arasındaki ilişkinin .45 ve dışsal doyum arasındaki ilişkinin .26 düzeyinde olduğu belirtilmiştir.

Major, Morganson ve Bolen'in (2013), çalışmalarında mesleki ve örgütsel bağlılığın öncülleri incelenmiştir. Araştırma, bilgi teknolojileri çalışanlarının cinsiyet farklılıkları ve benzerliklerini keşfetmek bağlamında yapılmıştır. Erkekler ve kadınlar

için mesleki bağlılık öncüllerinin ağırlıkları çeşitli değişiklikler göstermiş, iş stresini ağırlıklı olarak erkeklerin yüklediği görülmüştür. Örgütsel bağlılık için öncüller açısından erkek ve kadınlar benzer sonuçlar almış, iş güvenliğinde ise erkeklerin ağırlığının daha fazla olduğu görülmüştür.

Knudsen, Roman ve Abraham (2013), çalışmalarında klinik gözetimin kalitesi ve danışman duygusal tükenmişliğinde örgütsel ve mesleki bağlılığın potansiyel aracı rolleri araştırılmıştır. Bu çalışmada kaliteli klinik gözetim ve duygusal tükenmişlik arasındaki bağlantı için potansiyel aracı olarak tedavi kuruluşuna bağlılık ve danışmanlık mesleğine bağlılık konuları incelenmiştir. Çalışma sonucuna göre; bağlılığın bu iki çeşidinin klinik gözetim ve tükenmişlik arasındaki ilişki açısından makul araçlar olduğunu işaret etmiştir.

Hartmann ve diğerleri (2013), araştırmalarında örgütsel ve mesleki alanda duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık için bir danışman varlığının etkilerini araştırmıştır. Danışmanla ve danışmansız çalışan satış görevlileri ile ilgili hipotezler öne sürülmüş ve ayrıca kurum içinde ve kurum dışında danışmanla çalışan satış görevlileri gözlenmiştir. Sonuç olarak; bir danışmanla birlikte çalışmanın, personelde duygusal ve normatif örgütsel bağlılığa bununla birlikte duygusal, devamlılık ve normatif mesleki bağlılığa pozitif etkileri olduğunu göstermiştir. Ayrıca sonuçlar şirket bünyesindeki danışmanlarla çalışan personelde, dışarıdan danışmanlık alan personelin aksine, daha güçlü duygusal ve normatif örgütsel bağlılık bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Kurum bünyesindeki danışmanlar, mesleki bağlılık anlamında, kurum dışı danışmanlara nazaran, personele daha büyük bir katkı sağlamamaktadır. Çalışma göstermiştir ki; satış görevlilerinin danışmanla çalışmasının onların örgütsel ve mesleki bağlılıklarına etkisi vardır.

Bechara'nın (2012), araştırmasında profesyonellik incelenmiştir. Çalışmaya göre; göreve bağlılığın ve iletişim sıklığının meslek üyelerinin profesyonel hissetmelerini arttırdığını göstermektedir. Bu çalışma meslek üyelerinin ideolojilerinin meslekler arası farklılıkları ve mesleki ve kurumsal bağlılıklarını karşılaştırma olanağı sunmuştur. Sonuç olarak; kurumların kendi profesyonelliklerini desteklediğini fark eden meslek üyeleri daha fazla kurumsal bağlılık ve buna oranla nispeten daha az mesleki bağlılık göstermektedir.

Canrinus ve diğerleri (2012), ikinci kademedeki görev yapan 1214 Alman öğretmenle yaptıkları çalışmada; iş doyumu, öz-yeterlik, mesleki bağlılık ve motivasyon

düzeyindeki değişiklik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, mesleki duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Şimşek ve Aslan'ın (2007), araştırmaları sonucunda; örgütsel bağlılığın belirleyicilerinin mesleki bağlılık olduğu görülmüştür. Bu çalışma da Aslan'ın (2008) çalışması gibi hemşirelerin öncelikle mesleklerine ve sonra örgütlerine bağlılıklarının önemli olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın sonucunda; mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında ilişkili saptanmıştır. Meslek ve örgüt devamlılık bağlılığı en güçlü ilişki olarak görülmektedir. Bu durum Meyer, Allen ve Smith'in (1993) çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Mesleki devamlılık bağlılığı örgütsel devamlılık bağlılığını belirlemektedir. Önem sırasına göre; duygusal mesleki bağlılık ve normatif örgütsel bağlılığın, örgüte duygusal bağlılık üzerine etkili olduğu tespit edilmiştir. Mesleki normatif bağlılık ve örgüte duygusal bağlılık, örgüte normatif bağlılığı etkilediği görülmektedir. İş doyumunu arttıkça örgüte devamlılık bağlılığı dışındaki tüm bağlılık türleri de artmaktadır. Rol stresi ile örgüte normatif ve duygusal bağlılık ters ilişkilidir. Rol belirsizliği ile örgüte duygusal bağlılık ters ilişkilidir. Hem örgütsel hem de mesleki bağlılık meslekten ve örgütten ayrılma niyeti ile ters bir ilişki içerisindedir. Fakat kişilerin mesleğine duygusal bağlılığı, onların örgütten ayrılma niyetlerini etkilememektedir. Sadakat, mesleğe normatif ve devamlılık bağlılığı ile örgüte devamlılık bağlılığını arttırmaktadır. Mesleki faaliyetlere katılım, devamlılık bağlılığıyla negatif ilişkisi vardır. Bir başka ifadeyle mesleğe devamlılık bağlılığı duyanlar, mesleki faaliyetlere katılmamaktadır. Örgüte devamlılık bağlılığı boyutu dışındaki örgütsel bağlılık boyutları ve mesleki bağlılık boyutları, yaşam doyumunu etkilemektedir.

Pardo (2011), araştırmasında kas-iskelet yapımında görevli doku bankacılığı çalışanları arasında işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel ve mesleki bağlılık değişkenlerini araştırmıştır. Çalışmada kas-iskelet yapımında görevli doku bankacılığı çalışanlarının çok da mutlu bir grup olmadığı tespit edilmiştir. İş tatminsizliği kurumun bütünlüğünü bozacak çeşitli davranışlar doğuracak ve kaynakların ve operasyonların kullanımında çok fazla masrafa sebep olacaktır. İş tatminini örgütsel ve mesleki bağlılığı geliştirmek için örgütlerin uygulayabileceği teorik temeller bulunmaktadır. Bu teorik bilginin değeri, örgütler bu bilgileri kullanıp faydalı sonuçlar almaya başladığında daha iyi anlaşılacaktır. Bu çalışma iş tatminini arttırmanın mesleki ve örgütsel bağlılığa katkı sağlayacağına vurgu yapmaktadır.

Rideout (2010), araştırmasında bağlılığın üç değişkenli modelinin insan kaynakları uzmanlarının bağlılıkları ile genelleştirilebilirliğini test etmiştir. Örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık yapıları arasındaki ilişki, bu iki bağlılık türünün örgütsel vatandaşlık davranışının tahmin edilebilir ortak etkileri dikkate alınarak incelenmiştir. Çoklu bağlılığın, tekil bağlılığa nazaran kurumsal aidiyet davranışının daha iyi bir habercisi olduğu varsayılmıştır. Örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışını tahmin edebilmek açısından bir araya getirildiğinde, bu çalışmadaki bulgular; kişinin mesleki bağlılığının örgütsel bağlılığa oranla daha güçlü bir öncül olduğunu göstermektedir. Ayrıca, para aidiyet davranışı açısından daha iyi bir gösterge değildir. Mesleğe örgütten daha fazla bağlı olmama durumu daha önceki çalışmalarda hemşireler ve akademisyenlerde de görülmüştür.

Caldarola'a (2010), araştırmasına göre özel eğitim ve öğretime sahip elemanların yerine birini koymak son derece masraflı olmakla birlikte, onların işi bırakması çalışma grubunda strese neden olmakta ve çoğu durumda, müşteri hizmetleri kalitesini düşürmektedir. Örgütsel ve mesleki bağlılık meslekten ayrılma konusu ile olumsuz yönde ilişkilidir. Nispeten bağımsız yapılar olarak, örgütsel ve mesleki bağlılığın, memnuniyet ve ayrılma niyetleri açısından belirleyici olduğu görülmüştür.

Günlük (2010), araştırmasına göre örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın muhasebecilerin işten ayrılma eğilimlerini etkilediğini, örgüte duygusal, normatif bağlılığın ve mesleğe devam bağlılığının iş memnuniyetini anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Bazı araştırmalarda mesleki bağlılığı yüksek kişilerin örgütsel bağlılıklarının da arttığı devamında işten ayrılma niyetlerinin düştüğü belirtilmektedir (Meyer, Allen ve Smith, 1993; Günlük, 2010).

Jones ve McIntosh (2010), araştırmalarında emeklilik ve emeklilik sonrası iş sahibi olma yoluyla ilerleyen, yaşlı olarak kabul edilen eczacıların duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığının şirketlere ve mesleklere etkileri test edilmiştir. Varsayıldığı gibi, kriterler daha çok kurumsal-örgütsel odaklı olmakla birlikte örgütsel bağlılığın mesleki bağlılıktan daha güçlü olduğu öngörülmüştür. Emeklilik sonrası iş için sadece tek bir durumda, farklı alanda emeklilik sonrası iş sahibi olma konusunda, mesleki bağlılık örgütsel bağlılığın önüne geçmiştir ve bu da farklı etkiler tarafından desteklenen mesleki bağlılığın örgütsel bağlılıktan daha güçlü olduğu durumlarda araştırmacıların varsayımlarını desteklemektedir.

Chen ve diğerleri (2010), araştırmalarını bilgi işçileri üzerinde yapmıştır. Analiz sonuçlarına göre; belirli bir kurum kültür, çalışanların kendi çalışma ortamında iş

doyumunu sağlaması açısından yararlıdır. Çalışma örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık bağlamında iki açıdan ele alındığında elde edilen sonuca göre daha güçlü örgütsel bağlılık daha güçlü mesleki bağlılık sağlamaktadır.

Aydın (2010), araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın, mesleki bağlılığı pozitif etkilediği tespit edilmiştir ve literatürde yer alan Lee, Carswell ve Allen (2000)'in yapmış oldukları çalışmayı destekler niteliktedir.

Sonuç olarak; örgütsel ve mesleki bağlılık arasında pozitif ilişki olduğu, bu iki tutumun örgütsel davranış açısından olumlu olduğu, örgütsel davranış açısından olumlu sonuçlar çıkaracak birçok kavramı da örgüt lehine etkilediğidir.

2.4.2. İş Doyumunu İle İlgili Araştırmalar

İş doyumunu kavramı hem mesleki hem de örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir.

Yıldırım ve Şükrü (2017), “Okul Müdürlerinin Kişilik Özellikleri ve Denetim Odağı İnançları Öğretmenlerin İş Doyumunu Etkiler Mi?” başlıklı araştırmalarında okul müdürlerinin beş faktör kuramına göre belirlenen kişilik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasının amaçlandığı bu çalışma ilişkisel tarama modelinde gerçekleşmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular okul müdürlerinin bazı kişilik özellikleri ile öğretmenlerin genel iş doyumunu ve bazı iş doyumunu boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Elde edilen bulgulardan okul müdürlerinin sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutunda kişilik özelliklerinin öğretmenlerin genel iş doyumunun anlamlı birer yordayıcısı olduğu, bu üç değişkenin öğretmenlerin iş doyumundaki varyansın yaklaşık %37'sini açıkladığı anlaşılmıştır.

Gedik ve Üstüner (2017), araştırmaları sonucunda eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki etki büyüklüğünün .525 değeri ile orta düzeyde ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir. Eğitim örgütü çalışanlarının istihdam durumunun (kamu ya da özel sektörde çalışma durumu) örgütsel bağlılık ve iş doyumunda moderatör rol oynadığı; özel sektör çalışanlarında, kamu çalışanlarına göre örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların yayın türü ve öğretmenlerin görev yaptığı kademe örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinde moderatör rol oynamamaktadır.

Cirhinoğlu ve Demir (2017), araştırmaları sonucunda; mezuniyet, yaş, mesleki tecrube ve gelir dizeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Cinsiyet, alışma suresi, öğrenim dizeyi, yer değişkeni ve hizmet türü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur.

Erbay ve Aslan (2017), araştırmalarında iş doyumunu ve tükenmişlik dizeyelerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Sonuç olarak Ankara ocuk evlerinde görev yapan personelin sosyo-demografik özelliklerinin iş doyumunu ve tükenmişlik dizeyelerine etkisinin oldukça az olduğu, bununla birlikte çalışma hayatıyla ilgili yaşanan sorunların bakım elemanlarını iş doyumunu ve tükenmişlik dizeyelerini, ocuk evi sorumlularının ise daha çok tükenmişlik dizeyelerini olumsuz etkilediğini saptamıştır.

Erdem ve Deniz (2016), araştırmaları sonucunda; psikolojik güçlendirmenin içsel ve dışsal iş doyumunu etkilediği bulunmuştur. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılığı bulunmuştur. Duygusal bağlılığın içsel ve dışsal iş doyumunu etkilediği bulunmuştur. Psikolojik güçlendirme ile içsel ve dışsal iş doyumunu arasındaki ilişkide duygusal mesleki bağlılığın kısmi aracılık rolü olduğu ortaya konmuştur.

Altaş ve ekmecelioğlu (2015), araştırmaları sonucunda; dağıtımsal ve prodksel adaletin iş doyumunu pozitif etkilediği grlmektedir. Dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Hem prodksel hem de dağıtımsal adaletin iş performansını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Bogler ve Nir (2014), İsrail’de ilkokullarda görev yapan 841 öğretmenin bağlılığı (rgtsel ve mesleki) ile iş doyumunu (içsel ve dışsal) arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada iş doyumunu iki faktörlü bir yapı olarak ele alınmıştır. İçsel iş doyumunu, kişinin kendini gerçekleştirmesi, becerilerini gösterebilmesi olarak, dışsal iş doyumunu ise iş güvenliği ve işe yönelik çevrenin bakışı olarak tanımlanmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılıkları ve içsel doyum ve dışsal doyum dizeyelerinin yüksek olduğu; mesleki bağlılık ile içsel doyum arasındaki ilişkinin $r=.45$ ve dışsal doyum arasındaki ilişkinin $r=.26$ dizeyinde olduğu belirtilmiştir.

Pai ve diğerleri (2012), yaptıkları çalışmada, stresli ortamlarda görev yapan bilgi teknolojileri çalışanlarının, iş doyumunu, iş stresi ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, çalışanların mesleki bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, mesleki bağlılıktaki toplam varyansın yüzde 28.7’sinin iş doyumunu tarafından açıklandığı ifade edilmiştir.

Tak ve Çiftçiöğlü (2008) Bursa’da görev yapan ilköğretim ve lise öğretmenlerini gözlemlenmeleri sonuçlarına dayanarak, araştırmacılar 305 öğretmen üzerinde mesleki bağlılık, örgütte kalma niyeti, iş doyumunu ve yöneticiden memnun olma arasındaki ilişkiyi inceleyen ilişkisel bir tarama modelinde çalışma yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda, iş doyumunu ile örgütte kalma niyeti ve mesleki bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Galambos (2006), 300’den fazla öğrencisi olan okullarda görev yapan 5 yıldan az deneyime sahip 136 öğretmen üzerinde yaptığı doktora tez çalışmasında, öğretmenlerin iş doyumunu, mesleki bağlılığı ve meslekte kalma niyeti arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada, iş doyumunun mesleki bağlılığı ve meslekte kalma niyetini anlamlı bir şekilde yordadığı, iş doyumunu ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki ($R=.695$) olduğuna ulaşılmıştır.

Şanlı (2006) “Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı araştırma sonucuna göre; görev yapılan şubenin günlük çalışma sistemi ile işgörenlerin ekonomik durumlarını algılamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır.

Peterson ve diğerleri (2003) Meksika’da işgörenler arasında iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın araştırdıkları çalışmalarında; işgören motivasyonu, bağlılığı, iş doyumunu ve işletme imajı ile ilgili otomotiv sektöründeki işgörenler arasında bir araştırmadır. 42 aylık bir dönem süresince yapılan çalışma sonuçlarına göre; işyerinden memnuniyet, ücretler, denetim, potansiyel terfi fırsatları, olanaklar, işgörenler ya da meslektaşlar arası ilişkiler, işletmenin mali ve sosyal durumu, konumu, pozisyonu, müfettiş tutum ve davranışları iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında ise cinsiyet, eğitim durumu, örgütsel statü, yönetici ve müfettiş tutum ve davranışları yer almaktadır. Araştırma iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Tanrısever (2003) Türk Hava Kuvvetlerindeki pilotların ayrılma nedenleri üzerine yaptığı araştırma sonucuna göre; iş doyumunu, örgütsel bağlılığı açıklayan en üst seviyede bir değişken olarak yorumlanmıştır.

Sonuç olarak; mesleki bağlılığın ve boyutlarının iş doyumunu ve boyutlarını etkilediği ve ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışma grubuna göre değişiklik olabilmekte birlikte farklı düzeylerde ilişki ya da etki bulunmaktadır.

2.4.3. Kariyer Değeri İle İlgili Araştırmalar

Yurtdişi alan yazın incelendiğinde genel olarak Schein'in kariyer değerlerini temel alan çalışmaların varlığı gözlenmiş ve bu çalışmalarda nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı grlmektedir. Bu çalışmalarda keşif evresindeki ğretmenlerin (İri, 2004), sınıf ğretmenlerinin (Uslu, 2006), niversite ğrencilerinin (Adıgüzel, 2009; Eyüpoğlu, 2006) ve meslek lisesindeki ğrencilerin (Aktaş, 2004) kariyer değerlerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapıldığı grlmektedir.

Kariyer değerleri ile ilgili yurtdişi alan yazın incelendiğinde araştırmalar birçok ülkede endüstri, eğitim, sağlık ve askeriye gibi çeşitli alanlar, çeşitli iş türlerinde ve çoğunlukla çalışanlarla yapıldığı gözlenmektedir. Bu araştırmalarda nitel ve nicel yöntemler kullanılmakla birlikte son yıllarda daha çok nicel araştırma yöntemlerinin (Messarra, Mourad ve Harake 2009; Smith, 2005; Tan ve Quek, 2001) kullandığı grlmektedir. Kariyer değerleri ile en sık ilişkilendirilen iş doyumunu değişkeni olduğu gözlenmektedir. Yurtdişinde kariyer değerleri çalışmalarında kullanılan demografik değişkenler; cinsiyet, yaş, kıdem, çalışılan örgütte geçirilen süre, medeni durum, etnik köken, coğrafi bölge, maaş ve dini eğilimler olarak söylenebilir. Bu alışmalar incelendiğinde kariyer değerlerinin özellikle cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği konusunda farklı sonuçlar bulunmaktadır. Tan ve Quek (2001) ve Tlandinyane (2007) alışmalarında kadın ve erkeklerin kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, Bonner (1998) ve Yarnall (1998) ise çalışmalarında kadın ve erkeklerin kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Yurtdişi alanyazısında kariyer değerleri ile ilişkilendirilen diğer değişkenlerin hedef odaklılık (Messarra, Mourad ve Harake, 2009) alışmalarında kariyer değerlerinin hedef odaklılığını yordadığı sonucuna ulaşılırken, Smith (2005) rgtn hedeflerine ulaşmaya çalışan takımın beceri ile kariyer değerleri arasında bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Doğan (2017), araştırmasının sonucuna göre, güvenlik değerinin duygusal tükenme ile pozitif yönlü ilişkisi bulunmuştur. Yaşam tarzı değerinin duygusal tükenme ile negatif yönlü bir ilişkisi bulunmuştur. Yaşam tarzı değerinin azalan kişisel başarı ile negatif ilişkisi bulunmuştur.

Pala (2016), araştırmasında sonuç olarak öğrencilerin cinsiyetlerine göre, güvenlik-istikrar, kendini adama değerleri arasında farklılık belirlenmiştir. Öğrencilerin

okudukları üniversite göre özerklik-bağımsızlık, saf meydan okuma, hayat tarzı ve girişimcilik-yaratıcılık değerleri arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Şentürk ve Buran (2015), araştırmalarında sonuç olarak ön lisans öğrencilerinin kariyer değerlerinin; yaş, cinsiyet, okuduğu yerleşke, okuduğu bölüm, okuduğu bölüme kayıt hakkını elde etme şekline ve okudukları bölümü seçim şekli göre farklılık bulunmuştur.

Sakal ve Yıldız (2015), araştırmalarında sonuç olarak kültürün bireycilik-toplulukçuluk boyutlarının kariyer değerleri ve kariyer tatmini üzerindeki etkisi belirlenmiştir. Kariyer değerlerinin kariyer tatminini en iyi açıklayan faktör olarak görülmektedir.

Başol, Duyan ve Etcı (2015), araştırmalarında sonuç olarak vakıf üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik değerinin, devlet üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik değerinden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Devlet üniversitesi öğrencilerinin güvenlik-istikrar değeri ortalamasının, vakıf üniversitesi öğrencilerinin güvenlik-istikrar değeri ortalamasından daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Çarıkçı ve Morçin (2014), araştırmalarının sonucunda, girişimci-yaratıcılık değerinin cinsiyete göre farklı olduğu belirlenmiştir. Yönetsel yetkinlik değerinin medeni duruma göre farklılaştığı bulunmuştur. Yönetsel teknik yetkinlik değerlerinin saf meydan okuma ve kendini adama değeri ile birlikte bağımsızlık değerini etkilemektedir.

Serin, Soran ve Kılıç (2014), araştırmalarında sahip olunan baskın kariyer değerleri ve ortaya çıkan baskın kariyer değerinin her iki grup arasında bir farklılaşma gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda; katılımcıların baskın kariyer değerlerinin olduğu ve bu kariyer değerlerinin her iki grup arasında bir farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir.

Ünal ve Gizir (2014), araştırmalarında sonuç olarak; etkin kariyer değerleri güvenlik, kendini adama, özerklik-bağımsızlık olarak bulunmuştur. Öğretim görevlilerinin bazı kariyer değerlerinin cinsiyet, unvan, medeni durum ve idari bir görevin olup olmamasına göre farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir

Gürer, Solmaztürk ve Tın (2014), araştırmalarında sonuç olarak; örgütsel destek algısı ile kariyer değerleri algıları arasında genel yönetim yetkinliği değeri dışında diğer değerler ile pozitif bir ilişki belirlenmiştir.

Coetzee ve Schreuder (2009), psikolojik kariyer kaynakları ile kariyer değerleri arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Çalışma sonucunda; psikolojik kariyer kaynaklarının kariyer değerlerinin güçlü bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Temur (2009), özel sektörde banka çalışanlarının algıladıkları kariyer değerlerinin iş doyumunu, örgütsel bağlılık, iş tutumları üzerindeki etkisi üzerinde olan çalışması sonucunda bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır.

Yüksel (2006), akademik mesleğinin başlangıç aşamasında bulunan araştırma görevlilerinin kariyer değerlerinin özelliklerini belirlemeye yönelik bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; yurtdışındaki çalışmalara benzer şekilde kadın ve erkeklerin kariyer değerlerinde bazı farklılıklar bulunurken (Eyyüpoğlu, 2006), bazı çalışmalarda (Erdoğan, 2004) ise farklılık bulunamamıştır.

Danziger ve Valency (2005), iş doyumunu ve kariyer değerleri ile ilgili İsrail'de çalışma yapmıştır. Godfrey (2005), muhasebecilerin kariyer değeri ile iş doyumunu ve etik anlayışları arasındaki ilişkileri incelerken bu değişkenlerin ayrı ayrı yaş, cinsiyet, kıdem, etnik köken, eğitim durumu, dini eğilimi ve maaş durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Erdoğan (2004), özel şirketlerde çalışan mühendis ve yöneticilerin kariyer değerlerini incelerken Temur (2009), özel sektörde banka çalışanlarının algıladıkları kariyer değerlerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş tutumları üzerindeki etkisi üzerinde olan çalışması sonucunda bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Genel olarak kariyer değerleri ile iş doyumunu çalışmalarının sonucunda kişinin mesleği ve kariyer değerlerinin iş ve kariyer tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Kariyer değerleri boyutları ile bağlılık ya da iş doyumunu çalışma gruplarına göre farklılık göstermektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde ölçek uygulama süreci ile bunlara yönelik gerçekleştirilen işlemler, araştırmanın modeli ve örneklemin nasıl seçildiği açıklanmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılan veri toplama araçları tanıtılmış ve elde edilen verilerin analizi için kullanılan tekniklerle ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık düzeylerini etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin birbiri ile etkileşimini saptamayı amaçlayan ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

İş doyumunun iki boyutu (içsel ve dışsal doyum) ve kariyer değerlerinin sekiz boyutu (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) bağımsız değişkenler olarak kabul edilmiş, mesleki bağlılık ve üç boyutu (duygusal, normatif ve devamlılık) ise araştırmanın bağımlı değişkeni olarak analiz edilmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2017 yılı içerisinde Adana ili merkez bölgesinde kamu ve özel sektörde çalışan 274 özel güvenlik görevlisi oluşturmaktadır. Çalışmada basit tesadüfi örnekleme türü kullanılmıştır.

Tablo 1’de çalışmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin cinsiyet, çalışılan birim ve yaş özelliklerine göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 1

Katılımcıların Betimsel Özelliklerine Göre Dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Kadın	34	12.4
	Erkek	240	87.6
Birim	Özel	124	45.3
	Kamu	150	54.7

Yaş Ort= 30.02

Yaş s= 4.99

Yaş max-min= 44-19

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 34'ünün kadın (%12.4), 240'ının erkek (%87.6) olduğu görülmektedir. Katılımcıların 124'ünün özel sektör (%45.3), 150'sinin kamu (%54.7) da çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların yaş ortalaması= 30, standart sapma= 4.99, yaş max- min= 44-19 olarak görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına dönük olarak kullanılacak veri toplama araçları Minnesota İş Doyum Ölçeği, Kariyer Değeri Ölçeği ve Mesleki Bağlılık Ölçeği'dir.

3.3.1. Mesleki Bağlılık Ölçeği

Meslek bağlamında Türk kültürüne uyarlayan, geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapan Baysal ve Paksoy'un (1999) çalışması dikkate alınarak Meyer, Allen ve Smith'in (1993) Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği'nin kullanılması kararlaştırılmıştır. Ölçek toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Mesleki bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutları altışar maddeyle tespit edilmektedir. Duygusal bağlılığı 1- 2- 3- 4- 5- 6 maddeleri, normatif bağlılığı 7- 8- 9- 10- 11- 12 maddeleri, devamlılık bağlılığını 13- 14- 15- 16- 17- 18 maddeleri ölçmektedir. Maddeler, 5' li Likert kullanılarak yapılandırılmıştır (1-hiç katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum). Mesleki bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu alpha katsayıları; duygusal bağlılık .70, devamlılık bağlılığı .70 ve normatif bağlılık .76'dır.

Bu çalışmada ise Mesleki Bağlılık Ölçeği'nin hesaplanan Cronbach Alpha Katsayısı .87, duygusal mesleki bağlılık .62, devamlılık bağlılığı .71 ve normatif bağlılık .79 olduğu görülmektedir.

3.3.2. Kariyer Değeri Ölçeği

Bu araştırmada Aktaş (2004), tarafından kariyer çapaları teorisinden faydalanarak geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Aktaş (2004), 34 görüşü kendi çalışmasında sınıflandırarak belirli kariyer değerine karşılık geldiğini ifade etmiştir. Bu araştırmada Aktaş'ın (2004) kullanmış olduğu kariyer değerlerinden “savaşçı, kariyer memnuniyeti ve ayrılmaya istekli” değerleri kullanılmamaktadır. Bu araştırma kapsamında bu değerlere ihtiyaç duyulmamıştır.

Teknik fonksiyonel yetkinlik 1- 7- 20 – 25 maddeleriyle, güvenlik-istikrar 3- 10- 22- 29 maddeleriyle, özerklik-bağımsızlık 4- 14- 19 maddeleriyle, genel yönetsel yetkinlik 5- 9- 28 maddeleriyle, girişimcilik-yaratıcılık 2- 11- 27 maddeleriyle, saf meydan okuma 8- 13- 24 maddeleriyle, kendini adamak 12- 26, hayat tarzı 16- 21- 31 maddeleriyle, savaşçı 6- 18- 30 maddeleriyle, ayrılmaya istekli 15- 17- 23 maddeleriyle, kariyer memnuniyeti 32- 33- 34 maddeleriyle ölçülmektedir. Çarıkçı ve Morçin (2014) tarafından, ölçeğin cronbach alpha güvenilirlik katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Ölçeğin boyutları incelendiğinde; teknik fonksiyonel yetkinlik .61, güvenlik-istikrar .66, özerklik-bağımsızlık .61, genel yönetsel yetkinlik .69, girişimcilik-yaratıcılık .77, saf meydan okuma .71, kendini adama .67, hayat tarzı .80 olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ise Kariyer Değeri Ölçeği'nin hesaplanan Cronbach Alpha Katsayısı; teknik fonksiyonel yetkinlik .60, güvenlik-istikrar .63, özerklik-bağımsızlık .60, genel yönetsel yetkinlik .65, girişimcilik-yaratıcılık .73, saf meydan okuma .69, kendini adama .68, hayat tarzı .75 olduğu görülmektedir.

3.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Weiss, David, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilmiş ve Oran (1989) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek biri 100 soruluk uzun ve 20 soruluk kısa olmak üzere 2 ayrı form halinde kullanılmaktadır (Weiss vd., 1967,s.1-2). Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin güvenilirliği ve geçerliliği çok sayıda araştırma ile (Diaz vd.,1992; Yourself, 1998; Ghiselli vd., 2001; Hançer vd., 2003; Çarıkçı vd., 2004; Sevimli vd., 2005; Örucü vd., 2005) ortaya konulmuş olan Minnesota İş Doyum

Ölçeği'nin kısa formu temel alınmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında 1-hiç memnun değilim, 2-memnun değilim, 3-kararsızım, 4-memnunum, 5-çok memnunum olarak değerlendirilmektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 faktörden oluşmaktadır (Weiss vd., 1967,s.4; Karadağ vd., 2009:35).

1. Alt Boyut (içsel doyum): içsel doyum alt faktörünün madde numaraları: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 şeklindedir. İçsel doyum genel olarak; başarı, takdir edilme, terfi, görev değişikliği, sorumluluk vb. işin içsel niteliğini ilgilendiren durumları ifade etmektedir. 2. Alt Boyut (dışsal doyum): Dışsal doyum alt faktörünün madde numaraları: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 şeklindedir. Dışsal doyum; çalışma koşulları, ücret politikaları, üstler ile olan ilişki, denetim şekli vb. dış faktörlerden oluşan durumları ifade etmektedir.

Ölçeğin orijinalinin güvenirlik katsayısı .83'tür. Türkiye'deki güvenirlik çalışması Yıldırım (1996) tarafından yapılmış, test-tekrar test güvenirlik katsayısı .76, iç tutarlılık katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin hesaplanan Cronbach Alpha Katsayısı; içsel doyum .92, dışsal doyum .90 olduğu görülmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veriler 2017 Eylül-Kasım ayları içerisinde yukarıda belirtilen veri toplama araçları ile toplanmıştır. Özel güvenlik görevlilerine gönüllülük esasına göre ölçekler dağıtılmış ve 30 dakika sonra toplanmıştır. Teslim alınan ölçekler araştırmacı tarafından kontrol edilmiş, yanlış ya da eksik doldurulanlar analize alınmamıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Toplanan veriler SPSS 20 paket programına aktarılarak elde edilen veri tabanları üzerinden araştırmanın amaçları için betimsel istatistikler ve Pearson Momentler Çarpım Korelasyondan yararlanılmıştır. Özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılıkları, duygusal bağlılıklarını, normatif bağlılıklarını ve devamlılık bağlılıklarını yordayıcı değişkenlerin neler olduğunu ortaya çıkarılması için Çoklu Doğrusal Regresyon analizinden yararlanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Kariyer Değerleri ve İş Doyumları İle Mesleki Bağlılık ve Boyutlarına İlişkin Korelasyon Sonuçları

Kariyer değerlerinin ve iş doyumunu boyutları ile mesleki bağlılık ve boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Tablo 2’de araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin kariyer değeri boyutlarının ve iş doyumunu boyutlarının mesleki bağlılık, duygusal mesleki bağlılık, normatif mesleki bağlılık, devamlılık mesleki bağlılık ile ilişkilerini belirlemek için yapılan analiz sonucu yer almaktadır.

Tablo 2

Kariyer Değerleri ve İş Doyumları ile Mesleki Bağlılık ve Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Moment Korelasyon Sonuçları

Değişken	Tek.		Yön.			Mey.	Kendini	Hayat	İçsel	Dışsal
	Fonk.	Güvenlik	Bağımsızlık	Yet.	Girişimcilik	Okuma	Adama	Tarzı	Doyum	Doyum
Mesleki Bağlılık	.402**	.164**	.368**	.447**	.214**	.411**	.164**	.282**	.207**	.316**
Duyusal Bağlılık	.375**	.148*	.417**	.438**	.131*	.343**	.128*	.266**	.055	.180**
Normatif Bağlılık	.291**	.116	.281**	.395**	.217**	.357**	.130*	.224**	.156**	.236**
Devamlılık Bağlılık	.402**	.171**	.275**	.344**	.210**	.380**	.175**	.255**	.339**	.422**
Ort.	16.72	18.14	11.66	12.85	12.48	12.87	9.07	13.39	45.76	29.83
Ss	2.27	1.67	2.22	1.79	1.9	1.54	.97	1.48	8.46	6.28

n=274

* .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

** .01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yordayıcı değişkenlerle mesleki bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde; teknik fonksiyonel yetkinlik ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .40$) olduğu görülmektedir. Güvenlik-istikrar ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .16$) olduğu

görülmektedir. Özerklik-bağımsızlık ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .37$) olduğu görülmektedir. Genel yönetsel yetkinlik ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .45$) olduğu görülmektedir. Girişimcilik-yaratıcılık ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .21$) olduğu görülmektedir. Saf meydan okuma ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .41$) olduğu görülmektedir. Kendini adama ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .16$) olduğu görülmektedir. Hayat tarzı ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .28$) olduğu görülmektedir. İçsel doyum ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .21$) olduğu görülmektedir. Dışsal doyum ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .32$) olduğu görülmektedir.

Yordayıcı değişkenlerle duygusal mesleki bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde; teknik fonksiyonel yetkinlik ile duygusal mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .38$) olduğu görülmektedir. Güvenlik-istikrar ile duygusal mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .15$) olduğu görülmektedir. Özerklik-bağımsızlık ile duygusal mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .42$) olduğu görülmektedir. Genel yönetsel yetkinlik ile duygusal mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .44$) olduğu görülmektedir. Girişimcilik-yaratıcılık ile duygusal mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .13$) olduğu görülmektedir. Saf meydan okuma ile duygusal mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .34$) olduğu görülmektedir. Kendini adama ile duygusal mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .13$) olduğu görülmektedir. Hayat tarzı ile duygusal mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .27$) olduğu görülmektedir. Dışsal doyum ile duygusal mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .18$) olduğu görülmektedir.

Yordayıcı değişkenlerle normatif mesleki bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde; teknik fonksiyonel yetkinlik ile normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .29$) olduğu görülmektedir. Özerklik-bağımsızlık ile normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük

düzyeyle anlamlı bir ilişkinin ($r = .28$) olduğu görölmektedir. Genel yönetsel yetkinlik ile normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .40$) olduğu görölmektedir. Girişimcilik-yaratıcılık ile normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .22$) olduğu görölmektedir. Saf meydan okuma ile normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .36$) olduğu görölmektedir. Kendini adama ile normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .13$) olduğu görölmektedir. Hayat tarzı ile normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .22$) olduğu görölmektedir. İçsel doyum ile normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .16$) olduğu görölmektedir. Dışsal doyum ile normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .24$) olduğu görölmektedir.

Yordayıcı değişkenlerle devamlılık mesleki bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde; teknik fonksiyonel yetkinlik ile devamlılık mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .40$) olduğu görölmektedir. Güvenlik-istikrar ile devamlılık mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .17$) olduğu görölmektedir. Özerklik-bağımsızlık ile devamlılık mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .28$) olduğu görölmektedir. Genel yönetsel yetkinlik ile devamlılık mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .34$) olduğu görölmektedir. Girişimcilik-yaratıcılık ile devamlılık mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .21$) olduğu görölmektedir. Saf meydan okuma ile devamlılık mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .38$) olduğu görölmektedir. Kendini adama ile devamlılık mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .18$) olduğu görölmektedir. Hayat tarzı ile devamlılık mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .26$) olduğu görölmektedir. İçsel doyum ile devamlılık mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .34$) olduğu görölmektedir. Dışsal doyum ile devamlılık mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin ($r = .42$) olduğu görölmektedir.

4.2. Mesleki Bağlılık ve Boyutlarının Yordayıcı Değişkenlere İlişkin Bulguları

Kariyer değerlerinin ve iş doyumunu boyutları ile mesleki bağlılık ve boyutları arasındaki etkileşim regresyon analiziyle yordanmıştır.

4.2.1. Mesleki Bağlılık Ölçeği Toplam Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Tablo 3’de araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin kariyer değerleri ve iş doyumunu boyutlarının, mesleki bağlılıklarını yordama düzeylerini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3

Mesleki Bağlılık Ölçeği Toplam Puanının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Standart				
	B	Hata	Beta	t	p
Sabit	15.54	6.98	-	2.28	.027
Tek. Fonk.	.67	.29	.14	2.33	.020
Güvenlik	.84	.43	-.13	-1.95	.052
Bağımsızlık	.83	.27	.17	3.05	.003
Yön. Yet.	1.76	.42	.29	4.20	.000
Girişimcilik	-.11	.36	-.02	-.31	.754
Mey. Okuma	1.14	.46	.16	2.50	.013
Ken. Adama	-.43	.73	-.04	-.58	.560
Hayat Tarzı	.15	.47	.02	.31	.755
İçsel Doyum	-.17	.13	-.13	-1.30	.193
Dışsal Doyum	.69	.18	.40	3.92	.000
$R^2 = .39$	$\Delta R^2 = .36$	$F_{(10, 263)} = 16.43$	$p < .05$		

Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte, özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık ölçeği toplam puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir, $R^2 = .39$, $\Delta R^2 = .36$, $p < .05$. Adı geçen on değişken birlikte, mesleki bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık %36’sını açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre; yordayıcı değişkenlerin mesleki bağlılık üzerindeki görece önem sırası; dışsal doyum ($\beta = .40$), genel yönetsel yetkinlik ($\beta = .29$), özerklik-bağımsızlık ($\beta = .17$), saf meydan okuma ($\beta = .16$) ve teknik fonksiyonel yetkinlik ($\beta = .14$) tir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise; teknik fonksiyonel yetkinlik ($t=2.33$, $p < .05$), özerklik-bağımsızlık ($t=3.05$, $p < .05$), genel yönetsel yetkinlik ($t=4.20$, $p < .05$), saf meydan okuma ($t=2.50$, $p < .05$) ve dışsal doyum ($t=3.92$, $p < .05$) değişkenlerinin mesleki bağlılık üzerinde önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir. Güvenlik-istikrar ($t=-1.95$, $p > .05$), girişimcilik-yaratıcılık ($t=-.31$, $p > .05$), kendini adama ($t=-.58$, $p > .05$), hayat tarzı ($t=.31$, $p > .05$) ve içsel doyum ($t=-1.30$, $p > .05$) değişkenleri mesleki bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

4.2.2. Duygusal Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Tablo 4'te araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin kariyer değerleri ve iş doyumunu boyutlarının, duygusal mesleki bağlılığı yordama düzeylerini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4

Duygusal Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Standart				
	B	Hata	Beta	t	p
Sabit	6.28	2.61	-	2.41	.017
Tek. Fonk.	.21	.11	.12	1.98	.049
Güvenlik	-.17	.16	-.07	-1.08	.283
Bağımsızlık	.43	.10	.24	4.21	.000
Yön. Yet.	.63	.16	.28	4.01	.000
Girişimcilik	-.15	.14	-.07	-1.14	.256
Mey. Okuma	.25	.17	.10	1.49	.139
Ken. Adama	-.23	.27	-.06	-.83	.409
Hayat Tarzı	.09	.18	.04	.53	.598
İçsel Doyum	-.13	.05	-.27	-2.60	.010
Dışsal Doyum	.25	.07	.40	3.79	.000

$$R^2 = .34 \quad \Delta R^2 = .32 \quad F_{(10, 263)} = 13.64 \quad p < .05$$

Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte, özel güvenlik görevlilerinin duygusal mesleki bağlılık puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir, $R^2 = .341$, $\Delta R^2 = .316$, $p < .05$. Adı geçen on değişken birlikte, duygusal mesleki bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık %32'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre; yordayıcı değişkenlerin duygusal mesleki bağlılık üzerindeki görelî önem sırası; dışsal doyum ($\beta = .40$), genel yönetsel yetkinlik ($\beta = .28$), içsel doyum ($\beta = -.27$), özerklik-bağımsızlık ($\beta = .24$) ve teknik fonksiyonel yetkinlik ($\beta = .12$) tir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise; teknik fonksiyonel yetkinlik ($t = 1.98$, $p < .05$), özerklik-bağımsızlık ($t = 4.21$, $p < .05$), genel yönetsel yetkinlik ($t = 4.01$, $p < .05$), içsel doyum ($t = -2.60$, $p < .05$) ve dışsal doyum ($t = 3.79$, $p < .05$) değişkenlerinin duygusal mesleki bağlılık üzerinde önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir. Güvenlik-istikrar ($t = -0.08$, $p > .05$), girişimcilik-yaratıcılık ($t = -1.14$, $p > .05$), kendini adama ($t = -.83$, $p > .05$), saf meydan okuma ($t = 1.49$, $p > .05$) ve hayat tarzı ($t = .53$, $p > .05$) değişkenleri duygusal mesleki bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

4.2.3. Normatif Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Tablo 5'de araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin kariyer değerleri ve iş doyumu boyutlarının normatif mesleki bağlılığı yordama düzeylerini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5

Normatif Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Standart				
	B	Hata	Beta	t	p
Sabit	6.24	3.22	-	1.94	.054
Tek. Fonk.	.11	.13	.06	.86	.393
Güvenlik	-.41	.20	-.15	2.09	.038
Bağımsızlık	.23	.13	.11	1.86	.064
Yön. Yet.	.75	.19	.29	3.89	.000
Girişimcilik	.11	.17	.05	.69	.494
Mey. Okuma	.46	.21	.16	2.19	.029
Ken. Adama	-.23	.34	-.05	-.68	.499
Hayat Tarzı	.05	.22	.02	.25	.807
İçsel Doyum	-.05	.06	-.08	-.75	.457
Dışsal Doyum	.21	.08	.28	2.53	.012
$R^2 = .26$ $\Delta R^2 = .23$ $F_{(10, 263)} = 9.29$ $p < .05$					

Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte, özel güvenlik görevlilerinin normatif mesleki bağlılık puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir, $R^2 = .261$, $\Delta R^2 = .233$, $p < .05$. Adı geçen on değişken birlikte, normatif mesleki bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık %23'ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre; yordayıcı değişkenlerin normatif mesleki bağlılık üzerindeki görece önem sırası; genel yönetsel yetkinlik ($\beta = .29$), dışsal doyum ($\beta = .28$), saf meydan okuma ($\beta = .16$), güvenlik-istikrar ($\beta = -.15$) dir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise; güvenlik-istikrar ($t = 2.09$, $p < .05$), genel yönetsel yetkinlik ($t = 3.89$, $p < .05$), saf meydan okuma ($t = 2.19$, $p < .05$) ve dışsal doyum ($t = 2.53$, $p < .05$) değişkenlerinin normatif mesleki bağlılık üzerinde önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir. Teknik

fonksiyonel yetkinlik ($t=.86, p> .05$), özerklik-bağımsızlık ($t=1.86, p> .05$), girişimcilik-yaratıcılık ($t=.69, p> .05$), kendini adama ($t=-.68, p> .05$), hayat tarzı ($t=.25, p> .05$) ve içsel doyum ($t=-.75, p> .05$) değişkenleri normatif mesleki bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

4.2.4. Devamlılık Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Tablo 6'da araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin kariyer değerleri ve iş doyumunu boyutlarının devamlılık mesleki bağlılığı yordama düzeylerini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6

Devamlılık Mesleki Bağlılık Puanının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	3.02	2.55	-	1.19	.236
Tek. Fonk.	.35	.11	.11	3.29	.001
Güvenlik	-.25	.16	-.11	1.60	.110
Bağımsızlık	.17	.01	.01	1.61	.091
Yön. Yet.	.38	.15	.17	2.50	.013
Girişimcilik	-.07	.13	-.04	-.56	.577
Mey. Okuma	.43	.17	.17	2.56	.011
Ken. Adama	.03	.27	.01	.10	.919
Hayat Tarzı	.00	.17	.00	.01	.994
İçsel Doyum	.00	.05	.00	.03	.974
Dışsal Doyum	.24	.06	.38	3.66	.000
$R^2 = .37$	$\Delta R^2 = .34$	$F_{(10, 263)} = 15.11$	$p < .05$		

Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte, özel güvenlik görevlilerinin devamlılık mesleki bağlılık puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir, $R^2 = .365$, $\Delta R^2 = .341$, $p < .05$. Adı geçen on değişken

birlikte, devamlılık mesleki bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık %34'ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre; yordayıcı değişkenlerin devamlılık mesleki bağlılık üzerindeki görece önem sırası; dışsal doyum ($\beta = .38$), teknik fonksiyonel yetkinlik ($\beta = .20$), genel yönetsel yetkinlik ($\beta = .17$), saf meydan okuma ($\beta = .17$) dir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise; teknik fonksiyonel yetkinlik ($t=3.29, p < .05$), genel yönetsel yetkinlik ($t=2.50, p < .05$), saf meydan okuma ($t=2.56, p < .05$) ve dışsal doyum ($t=3.66, p < .05$) değişkenlerinin devamlılık mesleki bağlılık üzerinde önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir. Özerklik-bağımsızlık ($t=1.61, p > .05$), girişimcilik-yaratıcılık ($t=-.56, p > .05$), güvenlik-istikrar ($t=1.60, p > .05$), kendini adama ($t=.10, p > .05$), hayat tarzı ($t=.01, p > .05$) ve içsel doyum ($t=.03, p > .05$) değişkenleri devamlılık mesleki bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin değişkenler arası ilişki ve mesleki bağlılık ve boyutlarını yordayıcı değişkenlere ilişkin yapılan analiz sonuçları yorumlanarak tartışılmıştır.

5.1. Değişkenler Arası Korelasyon Bulgularına İlişkin Tartışma ve Yorumlar

H1 hipotezi olan “Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı), iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) ile mesleki bağlılık ve boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” değerlendirildiğinde;

Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanı ile kariyer değerleri ve iş doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanıyla kariyer değeri boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma ve hayat tarzı puanları arttıkça mesleki bağlılık da artmaktadır.

Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanıyla iş doyumunu boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Sorensen ve McKim (2014), mesleki bağlılığın iş doyumunu ile pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkinin olduğunu rapor etmişlerdir. Galambos (2006), iş doyumunu ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Pai ve diğerleri (2012), mesleki bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Yani İçsel ve dışsal doyum arttıkça mesleki bağlılık da artmaktadır. İş doyumunu boyutları dışında teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma ve hayat tarzı boyutlarındaki değişim mesleki bağlılık ile pozitif ilişki oluşturmaktadır.

Duygusal mesleki bağlılık ile kariyer değerleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal mesleki bağlılık ile kariyer değeri boyutlarından olan teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı arasında

pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı puanları arttıkça duygusal mesleki bağlılık da artmaktadır.

Duygusal mesleki bağlılık ile iş doyumunu boyutu olan dışsal doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Dışsal doyum arttıkça duygusal mesleki bağlılık da artmaktadır. İş doyumunu boyutu olan içsel doyum ile duygusal mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Canrinus ve diğerleri (2012), mesleki duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulmuşlardır. Bu çalışma da ise içsel doyum ile duygusal mesleki bağlılık arasında ilişki bulunamamıştır. Bu durum çalışma grubunun işin içsel niteliği ile duygusal bağlanmayı ilişkilendirememesinde kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Çünkü duygusal bağlılık bireyin mesleğini sevmesi, mesleğini hayatının merkezinde görmesi ve mesleğini geliştirmek için çaba göstermesidir (Meyer ve Allen, 1991).

Normatif mesleki bağlılık ile kariyer değeri boyutlarından olan teknik fonksiyonel yetkinlik, özerklik-bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, saf meydan okuma, hayat tarzı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Teknik fonksiyonel yetkinlik, özerklik-bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, saf meydan okuma, hayat tarzı puanları arttıkça normatif mesleki bağlılık da artmaktadır. Fakat kariyer değerlerinden güvenlik-istikrar ile normatif mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Normatif mesleki bağlılık ile iş doyumunu boyutları olan içsel ve dışsal doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani, içsel ve dışsal doyum arttıkça normatif mesleki bağlılık da artmaktadır.

Devamlılık mesleki bağlılık ile kariyer değerleri ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlılık mesleki bağlılık ile kariyer değeri boyutlarından olan teknik fonksiyonel yetkinlik, güvenlik-istikrar, özerklik-bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, saf meydan okuma, kendini adama, hayat tarzı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Teknik fonksiyonel yetkinlik, güvenlik-istikrar, özerklik-bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, saf meydan okuma, kendini adama, hayat tarzı puanları arttıkça devamlılık mesleki bağlılık da artmaktadır.

Devamlılık mesleki bağlılık ile iş doyumunu boyutları olan içsel, dışsal doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. İçsel ve dışsal doyum arttıkça devamlılık mesleki bağlılık da artmaktadır.

5.2. Mesleki Bağlılığı Yordayıcı Değişkenlere İlişkin Tartışma ve Yorumlar

H2 hipotezi olan “Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte mesleki bağlılığı yordamaktadır.” değerlendirildiğinde; dışsal doyum, genel yönetsel yetkinlik, özerklik-bağımsızlık, saf meydan okuma ve teknik fonksiyonel yetkinlik alt boyutları mesleki bağlılığı yordamaktadır. Bu değişkenler mesleki bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Dışsal doyum; ücret, işin özelliği, çalışma koşulları, yöneticiler ile ilişkiler, terfi ve ilerleme olanakları, arkadaşları ile ilişkiler, iş güvencesi eksikliği, denetim ve sıklığı gibi faktörlerden oluşmaktadır. Mesleki bağlılığı etkileyen birinci unsur dışsal doyum olarak gözükmektedir. Bu durum kişinin dış etmenler tarafından da doyuma ulaşmak istediğini göstermektedir. İş doyumunu, bir kurumda verimliliğin en önemli koşullarından biridir. Özellikle kamu yönetiminde hizmetlerin etkili, verimli, hızlı, ekonomik, kaliteli ve ucuz bir şekilde yürütülmesi, müşterinin memnun edilmesi, çalışanların üstün görev bilincine, mutlu olmasına ve motivasyona sahip olmaları ile mümkündür (Genç, 1990). Bundan dolayı dışsal doyumun etkili çıkması beklenen bir durumdur. Yapılan bu meslekte kişi kendini içsel anlamda doymasa da iş doyumunu elde edebilmektedir.

Pai ve diğerleri (2012)'nin yaptıkları çalışma sonuçlarına göre, mesleki bağlılıktaki toplam varyansın yüzde 28.7'sinin iş doyumunu tarafından açıklandığı ifade edilmiştir. Landsman (2001), iş doyumunun mesleki bağlılığı yordadığını rapor etmiştir. Canrinus ve diğerleri (2012) ise iş doyumunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin .61 düzeyinde olduğunu belirtmişlerdir. Yani iş doyumunu mesleki bağlılığı farklı düzeylerde yordamaktadır.

Yönetsel yetkinlik değerini; diğer kişilerin ve etkenlerin koordinasyonu ve yönetilme adına olumlu bir tutuma sahip olmak şeklinde tanımlanabilir (Erdoğan, 2004). Mesleki bağlılığı etkileyen ikinci unsur olarak yönetsel yetkinlik değeri gözükmektedir. Kişi kendinin ve diğer kişilerin idareciler tarafından yönlendirilmesine olumlu bakmaktadır.

Mesleki bağıllığı etkileyen üçüncü unsur özerklik-bağımsızlıktır. Bu bireyler için serbest hareket edebilmek temel belirleyicidir. Bu bireyler örgütsel kısıtlamalar ile çalışmak istememektedir. Kariyerlerinin temeli; serbest hareket edebilmek ve bir şeye bağımlı olmak yerine, tek başına çalışmayı tercih etmektir (Adıgüzel, 2009). Çalışma şartlarına da bakıldığında özel güvenlik görevlilerinin yönetimden yetkiyi alarak bireysel ya da ikili gruplar halinde çalıştıkları görülmektedir.

Mesleki bağıllığı etkileyen dördüncü unsur saf meydan okumadır. Zor problemlerle uğraşmak, rekabet ve kazanmak, aşılamayan ve çözümlenemeyen problemleri sonuçlandırıcaya kadar, üst düzey uğraşından zevk almak bu değerinin en temel özelliklerindedir (Adıgüzel, 2009). Kişinin mesleğini en iyi şekilde yapabilmesi için bu değer önem teşkil etmektedir.

Mesleki bağıllığı etkileyen beşinci unsur teknik fonksiyonel yetkinliktir. Bu bireylerin teknik becerilerini gösterme istekleri baskındır. Bu kişiler, eğitimlerinden yararlanmaya devam etmek istemektedirler. Kendi yeteneklerinden uzak veya onları genel yönetime yönlendiren pozisyonlarda çalışmak istemezler. Bu insanlar büyümeyi, yeteneklerinin gelişmesi olarak nitelendirirler (Aytaç, 2005).

İkinci regresyon analizinde duygusal mesleki bağıllık bağımlı değişken olarak belirlenmiş; teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı ve içsel, dışsal doyum değişkenlerinin duygusal mesleki bağıllığa etki düzeyleri tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yordayıcı değişkenlerin duygusal mesleki bağıllık puanı üzerindeki göreceli önem sırası; dışsal doyum, genel yönetsel yetkinlik, içsel doyum, özerklik-bağımsızlık ve teknik fonksiyonel yetkinliktir.

H3 hipotezi olan “Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte duygusal mesleki bağıllık puanını yordamaktadır.” değerlendirildiğinde; dışsal doyum, genel yönetsel yetkinlik, içsel doyum, özerklik-bağımsızlık ve teknik fonksiyonel yetkinlik alt boyutları duygusal mesleki bağıllığı yordamaktadır. Bu değişkenler duygusal mesleki bağıllık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Mesleki duygusal bağıllığı yüksek bireyler, mesleğine devam etmeyi çok güçlü biçimde isterler. Meslekteki olumlu deneyimler, fırsatlar, memnuniyet arttıkça bireylerin mesleklerine duygusal olarak bağlanmaları artmaktadır. Bu bireyler mesleki

gelişmelere önem verir, mesleki yayınları takip eder, konferanslara katıldıkları görülmektedir (Meyer, Allen, 1993; Blau, 2001). Duygusal mesleki bağlılığı etkileyen faktörler incelendiğinde içsel ve dışsal doyumun etkisi görülmektedir. Buradan da iş doyumunun duygusal mesleki bağlılığı yordadığı sonucunu çıkarabiliriz. Meyer, Allen ve Smith'in (1993) çalışmasına göre, mesleki faaliyetlerde bulunmak, mesleğe duygusal ve normatif bağlılık ile örgüte normatif bağlılığı artırmaktadır. Kişi çalışma ortamını kendi seçtiği durumda örgüte ve mesleğe duygusal bağlılığı da artmaktadır. Meyer, Allen ve Smith'in (1993) ile Meyer ve Allen'in (1997) mesleki ve örgütsel bağlılığın birlikte incelendiği çalışmalarından anlaşılmaktadır ki; iş doyumunu, rol stresi, rol belirsizliği, işin temel özellikleri, meslekten ve örgütten ayrılma niyeti, sadakat, mesleki faaliyetlere katılım, kişinin çalışma ortamını kendi seçmesi, yaşam doyumunu şeklinde sıralanan kavramlar örgütsel ve mesleki bağlılıkla ya da her ikisiyle birlikte ilişkili değişkenler olarak ortaya çıkmaktadır. Erdem ve Deniz (2016), araştırmaları sonucunda; duygusal bağlılığın içsel ve dışsal iş doyumunu etkilediği bulunmuştur.

İçsel doyum; cinsiyet, yaş ve kıdem, meslek ve eğitim düzeyi, statü, kişilik, sosyo-kültürel çevre gibi faktörlerden oluşmaktadır. Duygusal mesleki bağlılıkta içsel doyumun önemli bir unsur olarak çıkması beklenen bir sonuçtur. İçsel ve dışsal doyumun birlikte duygusal mesleki bağlılığı yordaması iş doyumunun duygusal mesleki bağlılığın oluşmasında önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir.

Üçüncü regresyon analizinde normatif mesleki bağlılık bağımlı değişken olarak belirlenmiş; teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı ve içsel, dışsal doyum değişkenlerinin normatif mesleki bağlılığa etki düzeyleri tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yordayıcı değişkenlerin normatif mesleki bağlılık puanı üzerindeki göreceli önem sırası; genel yönetsel yetkinlik, dışsal doyum, saf meydan okuma, güvenlik-istikrardır.

H4 hipotezi olan "Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte normatif mesleki bağlılık puanını yordamaktadır." değerlendirildiğinde; genel yönetsel yetkinlik, dışsal doyum, saf meydan okuma, güvenlik-istikrar alt boyutları normatif mesleki bağlılığı yordamaktadır. Bu değişkenler normatif mesleki bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Kişi belirli bir davranışı kabul edip normatif olan durumu özümlediğinde ve sonuçlardan faydalandığında mesleğine normatif bağlılık geliştirmiş olmaktadır. Normatif bağlılık bireylerin mesleğe devam etmenin ahlaki anlamda doğru olduğunu düşünceleri ile oluşmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Kişi mesleğini devam ettirmede kendini sorumlu hissetmektedir bundan dolayı kişi kendini güvende hissetmek istemektedir. Örgütte devam etme ve rutin olan konularda güven duygusu önemli görülmektedir. Bu değere sahip kişilerin iş ve istihdam güvenliği, kariyer seçiminde belirleyici bir etkisi bulunmaktadır. Kişi kendini meslekte sorumlu hissetse de işten atılma korkusu ya da mağduriyet yaşamak istememektedir.

Dördüncü regresyon analizinde devamlılık mesleki bağlılık bağımlı değişken olarak belirlenmiş; teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı ve içsel, dışsal doyum değişkenlerinin devamlılık mesleki bağlılığa etki düzeyleri tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yordayıcı değişkenlerin devamlılık mesleki bağlılık puanı üzerindeki görece önem sırası; dışsal doyum, teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, saf meydan okumadır.

H5 hipotezi olan “Kariyer değeri boyutları (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) ve iş doyumunu boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte devamlılık mesleki bağlılık puanını yordamaktadır.” değerlendirildiğinde; dışsal doyum, teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, saf meydan okuma alt boyutları devamlılık mesleki bağlılığı yordamaktadır. Bu değişkenler devamlılık mesleki bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Mesleki devamlılık bağlılığı, bireyin mesleğinde devam etme zorunluluğu hissetmesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu zorunluluk, değiştirme maliyetlerinden ve mesleğe yapılan yatırımlardan dolayı ortaya çıkmaktadır (Blau, 2003; Ceylan ve Bayram, 2006; Uyar, 2010; Özer ve Uyar, 2010). Devamlılık bağlılığını etkileyen etmenlerde ilk sırayı dışsal doyum almaktadır. İşin yönetim ilişkileri, teknik yardımı, güvenliği, işletme politikaları, ücreti, yükselme durumu ve çalışma koşulları dışsal doyumunu oluşturmaktadır. Devamlılık mesleki bağlılığı ve dışsal doyum beraber değerlendirildiğinde birbirinin oluşmasında önemli ve gerekli görülmektedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde analizler sonucu elde edilen bulgulara göre ortaya çıkan sonuçlara ve bu sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç

Özel güvenlik görevlilerinin mesleklerine bağlılıkları iş yerinin hedeflerine ulaşılmasında büyük öneme sahiptir. Mesleğine bağlı kişilerin, görevlerini yerine getirmede ve iş yerinin hedeflerine ulaşmada daha fazla çaba sarf ettikleri bilinmektedir. Bununla birlikte yapılan işten alınan doyum ve kişilerin kariyer değerlerinin mesleki bağlılıklarını nasıl etkilediği ve ilişki düzeyleri önemlidir. Ayrıca özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılığını yordayıcı değişkenlerin ortaya çıkarılması onların mesleki bağlılıklarını anlamada, daha da arttırmada ve çalıştıkları örgütlere ve yöneticilerine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmada özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık ve boyutlarının düzeylerinin; kariyer değerleri ve iş doyumunu özelliklerine göre değişip değişmediğinin ortaya çıkarılması düşünülmüş; daha sonra da özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık ve boyutlarının; kariyer değerleri ve iş doyumunu değişkenlerinden hangilerinin yordayıcısı olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Araştırma bulgularına göre;

1. Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanıyla kariyer değerleri arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanıyla iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
2. Duygusal mesleki bağlılık ile kariyer değeri boyutlarından olan teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal mesleki bağlılık ile dışsal doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

3. Normatif mesleki bağıllık ile teknik fonksiyonel yetkinlik, özerklik-bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, saf meydan okuma, hayat tarzı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Normatif mesleki bağıllık ile içsel ve dışsal doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
4. Devamlılık mesleki bağıllık ile teknik fonksiyonel yetkinlik, güvenlik-istikrar, özerklik-bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, saf meydan okuma, kendini adama, hayat tarzı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlılık mesleki bağıllık ile içsel, dışsal doyum arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.
5. Dışsal doyum, genel yönetsel yetkinlik, özerklik-bağımsızlık, saf meydan okuma ve teknik fonksiyonel yetkinlik boyutları mesleki bağıllığı yordamaktadır.
6. Mesleki bağıllığı etkileyen dışsal doyumun diğer değişkenlere göre yordama gücü daha yüksektir.
7. Dışsal doyum, genel yönetsel yetkinlik, içsel doyum, özerklik-bağımsızlık ve teknik fonksiyonel yetkinlik boyutları duygusal mesleki bağıllığı yordamaktadır.
8. Duygusal mesleki bağıllığı etkileyen dışsal doyumun diğer değişkenlere göre yordama gücü daha yüksektir.
9. Genel yönetsel yetkinlik, dışsal doyum, saf meydan okuma, güvenlik-istikrar boyutları normatif mesleki bağıllığı yordamaktadır.
10. Normatif mesleki bağıllığı etkileyen genel yönetsel yetkinliğin diğer değişkenlere göre yordama gücü daha yüksektir.
11. Dışsal doyum, teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, saf meydan okuma boyutları devamlılık mesleki bağıllığı yordamaktadır.
12. Devamlılık mesleki bağıllığı etkileyen dışsal doyumun diğer değişkenlere göre yordama gücü daha yüksektir.

6.2. Öneriler

1. Bu araştırmada özel güvenlik personelinin kariyer değerleri ve iş doyumlarının mesleki bağıllığı yordayıp yordamadığına bakılmıştır. Farklı

bir analiz ile mesleki bağıllık ve iş doyumunu arasındaki ilişkide kariyer değerlerinin aracılık rolü incelenebilir.

2. Özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağıllıklarını ve mesleki bağıllıklarına etki eden faktörleri sorgulayan bu çalışmadan tüm özel güvenlik görevlileri ile ilgili genelleme yapmak doğru değildir ama bu çıkarımlar ve sonuçların özel güvenlik görevlilerinin çalıştırıldığı örgütlerde dikkate alınması gerekmektedir. Özel güvenlik görevlilerine yapılması planlanan veya yapılacak olan çalışmaların mesleki bağıllığı arttıracak nitelikte olması hem güvenlik sektöründe çalışanlarına hem de ülkemizin geleceğine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.
3. Araştırmanın sonucunda özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağıllıklarına etki eden faktörler; dışsal doyum, genel yönetsel yetkinlik, teknik fonksiyonel yetkinlik ve saf meydan okuma olarak belirlenmiştir. Bu faktörlerin yükseltilmesi ve bu yönde çalışmaların yapılması özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağıllıklarını artıracaktır. Mesleki bağıllığı yüksek olan kişi daha verimli çalışır ve bu da istenen bir durumdur.
4. Araştırmaya özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağıllıklarını yordayabileceği düşünülen değişkenler eklenerek tekrar yapılabilir. Özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağıllıklarını yordayan diğer değişkenlerinde bilinmesi gerekmektedir. Örneğin örgütsel bağıllığın, aileye ya da iş arkadaşlarına bağıllığın, tükenmişliğin mesleki bağıllığı yordayıp yordamadığı araştırılabilir.
5. Kadın özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı problemler üzerine ya da sektördeki yerlerini ilgilendiren konularda yapılacak çalışmaların alanı geliştireceği düşünülmektedir.
6. Özel güvenlik görevlilerinin kendilerini, ilgilerini, yeteneklerini ve mesleklerini tanımaları amacıyla test ve envanterler uygulanıp sonuçlarının göz önünde bulundurulması faydalı olacaktır. Bülten, broşür ve kitapçıklar hazırlanarak eğitim programı düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2009). Shein’ın kariyer çapaları perspektifinde süleyman demirel üniversitesi iibf öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Isparta, s. 277-292.
- Aktaş, H. (2004). *The importance of career anchor notion for an effective career planning and an example application at turkish air force undergraduate and graduate schools*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, Natalie J., Meyer, John P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altaş, S. S. & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 29(3).
- Aranya, N., Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 59, 1-15.
- Arbak, Y., Özmen T., Ömür N. (2009). Sağlık kuruluşlarında insan kaynağının sürekli gelişiminin sağlanmasında önemli faktör örgütsel bağlılık öncülleri-etkileri. Uluslararası Sağlıkta Kalite ve Performans Kongresi Bildiriler Kitabı, Antalya.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (22), 21-46.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüte ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Aydın, A. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Baltaş, A. (2001). *Değişimin içinden geleceğe doğru ekip çalışması ve liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. (2009). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Başol, O., Duyan, E. C. & Etcı, H. (2015). Vakıf ve devlet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer değerlerinin karşılaştırılması. *Meslek Dergisi*, 62.
- Baysal, A. C. (1992). *Çalışma Yaşamında İnsan*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını: 225, İstanbul.
- Baysal, A. C., Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 1-15.
- Bechara, J. P. (2012). *Antecedents and consequences of occupational ideologies: a comparison of multiple occupational groups*. Doctoral dissertation, University of Minnesota.
- Beck, J., Lopa, J.M.L. (2001). An exploratory application of Schein's Career Anchors Inventory to hotel executive operating committee members. *Hospitality Management*, 20, 15-28.
- Berberoğlu, N. G. (1991). İşletmelerde organizasyon-birey bütünleşmesini sağlayan etkili bir uygulama: Kariyer yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(1), 135.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. ve Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269.
- Blau, G. (1999). Early-Career job factors influencing the professional commitment of medical technician. *Academy of Management Journal*, 42(5), 687-695.
- Blau, G. (2001). On Assessing the construct validity of two multidimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resources Management Review*, 11, 279-298.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.

- Bogler, R. & Nir, A. E. (2014). The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 600–623
- Bolat, T., Seymen, O., A., Bolat, İ., O., Erdem, B. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bonner, D. J. (1998). *Examining schein's career anchors in the new workplace: How individual survivors of downsizing perceive their careers*. Yayınlanmamış doktora tezi. The George Washington University.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (511), 55-74.
- Caldarola, N. T. (2010). *The effects of organizational and occupational commitment on job embeddedness and the individual's intent to stay*. Doctoral dissertation, TUI University.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-Efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27(1), 115-132.
- Carson, Kerry D., Carson, Paula P. ve Bedeian, Arthur G. (1995). Development and construct validation of career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing human resources*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel davranışın bireysel boyutu*. GYTE Yayını, Gebze.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerinde etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.
- Chen, C. C., Hsu, Y. S., Tung, F. C., & Lee, M. S. (2010). The influence of knowledge workers on occupational commitment. *International Journal of Organizational Innovation*, 3(2).
- Cirhinlioglu, Z. & Demir, A. (2017). Job Satisfaction of Advisors Working in Private Educational Institutions: İzmir Case. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları: İzmir Örneği. *Journal Of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702.

- Coetzee, M. & Schreuder, D. (2009). Psychological career resources as predictors of working adults' career anchors: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology/ SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 35(1), 11.
- Cohen, A. (2007). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda. *Institute Tecnology and Education*, 26, 1-22.
- Cunningham, P. H., Tang, T. L. P., Frauman, E. Ivy, M. I. ve Perry, T. L. (2012). Leisure ethic, money ethic, and occupational commitment among recreation and park professionals: does gender make a difference? *Public Personnel Management*, 41(3), 421-448.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çam, O. & Yıldırım, S. (2010). Akademik hemşirelerde iş ve kuruma yönelik tutum. *Anadolu Üniversitesi Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(2), 76-80.
- Çarıkçı, H. İ. (2000). Çalışanların iş tatminini etkileyen kişisel özellikler, süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-156.
- Çarıkçı, İ. (2001). Çalışanlarda iş tatminini etkileyen kişisel özellikler ve örgütsel sonuçları. *Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi*, 161-178.
- Çarıkçı, İ. H. & Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Çarıkçı, İ. H. & Morçin, S. E. (2014). Önlisans turizm öğrencilerinin kariyer değerleri: sarıkamış örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 67-81.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N & Türk, Y. Z. (2010). Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3),125-130.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çolaklar, H. (2004). Profesyonellik ve kütüphanecilik mesleği. *Türk Kütüphaneciler Derneği Dergisi*, 9-18.
- Danziger, N. & Valency, R. (2005). Career anchors: Distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*, 11(4), s. 293-303.

- Delong, T. J. (1987). Teachers and their careers: Why do they choose teaching? *Journal of Career Development*, 14(2), 118-125.
- Dereli, T. (1981). *Organizasyonlarda davranış*. İstanbul: Ar Basım.
- Diaz, P. E. & Park, J. (1992). The impact of isolation on hospitality employees' job satisfaction and job performance. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 15(3), 41- 49.
- Doğan, Ö. (2017). Kariyer değerlerinin tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi: hopa ilçesinde öğretmenler üzerinde bir uygulama. *UMTEB-I*, 523.
- Doğan Ü. (1997). İstihdam-verimlilik-eğitim ilişkileri. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2 1.
- Duygulu, S. & Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdaki ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 61-73.
- Elchardus, M. & Wendy, S. (2008). The vanishing flexible: Ambition, selfrealization and flexibility in the career perspectives of young belgian adults. *Work, Employment and Society*, 22 (2): 243-262.
- Erbay, E. & Aslan, E. (2017). Ankara aile ve sosyal politikalar il müdürlüğüne bağlı çocuk evlerinde çalışan bakım elemanları ve çocuk evi sorumlularının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2, 535-556.
- Erdem, H. & Deniz, M. (2016). Psikolojik (algılanan) güçlendirmenin içsel ve dışsal iş doyumunu üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü: kamu çalışanları üzerinde bir yapısal eşitlik modeli uygulaması. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(1), 51.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (2), 63-79.
- Erdoğan, N. (2003). *Yeni kariyer yaklaşımları ve kariyer değerlerindeki değişim*. (<http://nihaterdogmus.com/>) (Erişim Tarihi: 24.08.2017).
- Erdoğan, N. (2004). Career orientations of salaried professionals: The case of Turkey. *Career Development International*, 9(2), 153-175.
- Ergun, T. (1975). Uluslararası, örgütlerde bağlılık kavramı. *Amme İdaresi Dergisi*, TODAİE, 8, 4.

- Erkmen, T. & Sencan, H. (1994). Örgüt kültürünün iş doyumu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayinde faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 23(2), 107-125.
- Erol, V. (1998). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Esencan, U. T. Y. & Özdil, H. (2017). X Ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki bağlılıklarının değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 33(3), 91-104.
- Evans, C. (1996). A review of career anchors in Use. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 5(4), 609-615.
- Eyüboğlu, G. (2006). *Evaluation of university student' career anchors*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fertig, J. (2011). Evaluating that piece of Paper: The effect of motivation and certification status on occupational commitment and job competence. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(1), 118-126.
- Fırat, Z. (2015). *Tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: banka çalışanları üzerinde bir araştırma*. Doktora tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Galambos, J. C. (2006). *Independent school teacher satisfaction: A study of commitment and intent to stay in the profession*. Yayınlanmamış doktora tezi, Columbia University, Education in Teachers College.
- Gambino, K. M. (2010). Motivation for entry, occupational commitment and intent to remain: A survey regarding registered nurse retention. *Journal of Advanced Nursing*, 66(11), 2532-2541.
- Gedik, A. & Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- Genç, T. (1990). Kamu yönetiminde çalışanların morali. *Türk İdare Dergisi*, 62, 388.
- George, J.M. & G.A Jones (1996). *Understanding and managing organizational behaviour*. Addison-Wesley Publishing Group.
- Ghiselli, R. F., Lalopa, J. M., Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction and turnover intent: Among food service managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), s. 28-37.

- Godfrey, E. H., Jr. (2005). *The effect of job satisfaction, intention to leave and career anchors of ethical perception of accounting professionals within the institute of management accountants (IMA)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Nova Southeastern University.
- Goulet L.R. & Singh P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.
- Greenfield, A.C., Norman, C.S. & Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and professional commitment on earnings management behavior. *Journal of Business Ethics*, 83, 419-434.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması*. Uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R.Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirci Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Günlük, M. (2010). *Muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyum ve güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gürer, Ö. G. A., Solmaztürk, D. Ö. A. B. & Tın, D. Ö. U. (2010). Çalışanların örgütsel destek ve kariyer çapası algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. II. Örgütsel Davranış Kongresi, Kasım.
- Gwyn, P. G. (2009). *The quality of mentoring relationships' impact on the occupational commitment of Nursing Faculty*. Doctoral dissertation. Barry University.
- Hançer, M. & George, R. T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the minnesota satisfaction questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100.
- Harrell, A. Chewing, E. ve Taylor, M. (1986). Organizational-Professional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditor. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 5, 109-121.

- Hartmann, N. N., Rutherford, B. N., Hamwi, G. A. ve Friend, S. B. (2013). The effects of mentoring on salesperson commitment. *Journal of Business Research*, 66(11), 2294-2300.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. USA World Pub. Company.
- Hsu M. K., James J. Jiang, J., J., Klein, G ve Tang, Z. (2003). Perceived Career Incentives and Intent to Leave. *Information and Management*, 40,361-369.
- Irving, P.G., Coleman. D.F., Cooper C.L. (1997). Further assesment of a three-compenent model of occupational commitment: Generalizibity and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 444-452.
- İşıkhan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü, iş doyumunu. *Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi*, 117-130.
- İbicioğlu, H. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Alter Yayıncılık.
- İlhan, S. (2008). Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 313-328.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. İstanbul: Çizgi Kitabevi.
- İriç, E. (2004). *Keşif evresindeki öğretmenlerin kariyer değerlerinin araştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmit.
- Jiang, J. J. Klein, G. & Balloun, J. L. (2000). The joint impact of internal and external career anchors on entry-level is career satisfaction. *Information Management Elsevier*, 31-39.
- Johns, G. (1983). *Organizational behaviour, understanding life at work*. Glenview III, Scout, Foresman.
- Jones, D. A. & McIntosh, B. R. (2010). Organizational and occupational commitment in relation to bridge employment and retirement intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 290-303.
- Karadağ, E., Başaran, A. ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 32-45.
- Karakaş, A., Saban, M. & Aslan, A. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının kişilik özelliklerinin iş tatmini ve mesleki bağlılıklarına etkisi. *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*, 144.

- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı etkileri? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115–116.
- Kim, S. W. & Mueller, C. W. (2011). *Occupational and organizational commitment in different occupational contexts the case of South Korea*. *Work and occupations*, 38(1), 3-36.
- Kniveton, B. H. (2004). Managerial career anchors in a changing business environment. *Journal of European Industrial Training*. 28(7), 564-573.
- Knudsen, H. K., Roman, P. M., & Abraham, A. J. (2013). Quality of clinical supervision and counselor emotional exhaustion: The potential mediating roles of organizational and occupational commitment. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 44(5), 528-533.
- Korkmaz, M. & Yücel, A. S. (2015). *Sektör çalışanlarının iş tatmini, örgütsel ve mesleki bağlılık kapsamında mesleki tutum algılarının incelenmesi*. Fırat Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Elazığ, Türkiye
- Kuzgun, Y. (2004). *Meslek gelişimi ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lachman, R. ve Aranya, N. (1986). Evaluation of alternative models of commitment and job attitudes of professionals. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 227-243.
- Landsman, M. J. (2001). Commitment in public child welfare. *The Social Service Review*, 75, 386–419.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*, California Brooks/Cole, California, s. 109.
- Lee, K., Carswell, J. J. ve Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work- related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- London, M. (1983). Toward A theory of career mobility. *The Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- Major, D. A., Morganson, V. J. & Bolen, H. M. (2013). Predictors of occupational and organizational commitment in information Technology: Exploring gender differences and similarities. *Journal of Business and Psychology*, 28(3), 301-314.

- Mariana, D. (2009). Human resources profile in the virtual organization based on the career anchors of edgar schine. *Annals of DAAAM*, 20 (1), 1726-9679.
- Messarra, L., Mourad, M. & Harake, N. A. (2009). The linkage between professionals' goal orientation and career anchors. *International Journal of Business Research*. 9(1), 50-56.
- Meyer, J. P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extentions and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace - theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Miner, J. (1992). *Industrial-organizational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work Commitment. *Academy of Management Review*. 8(3), 486-500.
- Nammi, A. Z. & Nezhad, M. Z. (2009). The relationship between psychological climate and organizational commitment. *Journal of Applied Sciences*, 9(1), 161-166.
- Oran, B. N. (1989). *Job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University*, Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Orhan, K. (1997). *İş doyumu ve değerler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Örücü, E. ve Halaçoğlu, İ. M. (2005). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve güçlendirme (yetkilendirme) arasındaki ilişkiler: Eti maden işletmeleri. bandırma bor ve asit fabrikaları örneği. Balıkesir Sempozyumu Bildirileri 17-20 Kasım 2005, içinde Balıkesir, s. 107-113.
- Özata, M. ve Aslan, Ş. (2010). Hastanede çalışan hemşirelerin mesleki imaj algılamalarının araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 251-268.
- Özdemir, Y. ve Mazgal, S. (2012). Bir kariyer tercihi olarak girişimcilikte dışsal faktörlerin etkisi: Sakarya örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 87-102.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *EÜİİ BF Dergisi*, 28: 1-20.

- Özer, G. ve Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Mufad Journal*, 48, 89-100.
- Özkalp, E. ve Kirel Ç. (1996). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Etam AŞ. Matbaası.
- Özmen, Ö.T., Özer, P.S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2) 1-14.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S.Ç. ve Bal. E.Ç. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 84-98.
- Pai, F.-Y., Yeh, T.-M. & Huang, K.-I. (2012). Professional commitment of information technology employees under depression environments. *International Journal of Electronic Business Management*, 10(1), 17-29.
- Pala, A. (2016). Factors of affecting students' career values: the example of faculty of sports science öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen faktörler: Spor bilimleri fakültesi örneği. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 1897-1905.
- Parasuraman, S. & Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and Well-Being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Pardo, L. & P. J. (2011). *Job satisfaction, organization commitment, occupational commitment, turnover intent and leadership style of tissue bank employees*. Doctoral dissertation. Capella University.
- Peterson, D. K., Puia, Georgia M. & Suess, F. R. (2003). An exploration of job satisfaction and commitment among workers in Mexico. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(2), 73-88.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi çağında değişen kariyer anlayışı ve üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir uygulama*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Quarles, N. R. (1988). *Professional commitment, organizational commitment, and organizational-professional conflict in the internal audit function: model development and test*. Doctoral dissertation, University of North Texas.
- Rideout, L. H. (2010). *Employee commitment: An examination of the relationships among organizational commitment, occupational commitment, and*

- organizational citizenship behavior in human resource professionals*. Doctoral dissertation, Capella University.
- Saal, F. & Knight, P.A. (1988). *Industrial/ Organizational psychology, science and practice*. Pacific Grove California, Brooks/ Cole Pub. Co.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 621-636.
- Sakal, O. & Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 10(40), 6612-6623.
- Saltık, I. A., Avcı, U. & Kaya, U. (2016). *Mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerinde etken faktörler olarak birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsü: Turizm sektöründe görgül bir araştırma*, 8(3), 42-63.
- Sarıkaya, T. & Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Schein, Edgar, H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley Publishing Company: USA.
- Schein, E., H. (1990). *Career anchors (Discovering Your Real Values)*. Jossey-Bass Pfeiffer, San Francisco.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management*, 10(4), 80-88.
- Schein, E. H. (2006). *IX. career anchors participant workbook*. USA, John Wiley & Sons, Inc.
- Sears, L. (2010). *Predictors and outcomes of occupational commitment profiles among nurses*. Doctoral dissertation, Clemson University.
- Serin, E., Soran, S. & Kılıç, A. O. (2014). Üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerinin eğitim süreleri açısından incelenmesi ve bir uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(2),
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2), s. 55-64.
- Sharma, P. I., P. Gregory (2005). Four Bases of Family Business Successor Commitment: Antecedents and Consequences. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1-33.

- Shore, L. M., Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Smith, D. N. (2005). *The relationship between career anchors and a team's ability to meet organization goals: A case study*. Yayınlanmamış doktora tezi. Capella University.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sorensen, T. J. & McKim, A. J. (2014). *Perceived work-life balance ability, job satisfaction and professional commitment among agriculture teachers*. Novice Agriculture Teachers' General Self Efficacy and Sense of Community Connectedness, 55(4), 116-132.
- Şanlı S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi.
- Şener, İ. & Doğan, B. (2007). Karşı Cinsin Yöneticisi Olmak Ya Da Ayrılmak: Birlikte Çalışılan Grubun Cinsiyet Bileşiminin İşten Ayrılma Davranışına Etkisi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya, 179-181.
- Şentürk, E. E. & Buran, K. (2015). Ön lisans öğrencilerinin kariyer değerlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Meslek Dergisi*, 162.
- Şimşek, L. (1995). İş tatmini. *Milli Produktivite Merkezi Verimlilik Dergisi*, 91-108.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Soysal, A. (2004). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, M.S. & Aslan, S. (2007). Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın İşin Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçlar, İş ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması. 15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 724- 733, Sakarya.
- Tak, B. & Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4), 155-178.
- Tan, H. & Quek, B. (2001). An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore. *The Journal of Psychology*, 135(5), 527-545.
- Tang, T. L. P., Cunningham, P. H., Frauman, E., Ivy, M. I. & Perry, T. L. (2012). Attitudes and occupational commitment among public personnel: Differences

- between Baby Boomers and Gen-Xers. *Public Personnel Management*, 41(2), 327-360.
- Tanrısever, A. (2003). *Pilotların hava kuvvetlerinden ayrılma eğilimlerine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, KHO. Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Temur, S. (2009). *Algılanan kariyer özendiricilerinin iş tutumu ve iş davranışları üzerindeki etkisi: bir görgül çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Tetik, S., Uçar, G. & Yalçın, B. (2008). Örgütlerde iş tatminini etkileyen etmenler ve emniyet mensupları ile yapılan alan araştırması. *Verimlilik Dergisi*, 83.
- Tlandinyane, R. T. (2007). *The relationship between career anchors and organisational commitment*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. University Of South Afrika.
- Tosunoğlu, H. (1998). *Fırat Üniversitesi öğretim elemanlarında iş doyumu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tsoumbris, P. & Xenikou, A. (2010). Commitment profiles: The configural effect of the forms and foci of commitment on work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 401-411.
- Tümkiye, S. & Uştu, H. (2016). Tükenmişliğin mesleğe bağlılıkla ilişkisi: sınıf öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1).
- Uslu, M. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Değerlerinin Belirlenmesi: Sarıyer İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uştu, H. & Tümkiye, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 16(3).
- Uyar, M. (2010). *Muhasebecilerin bilişsel ahlaki gelişim seviyelerinin etik kararlara ve mesleki bağlılığa etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyargil, C. (1988). *İş tatmini ve bireysel özellikler*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yay.

- Ünal, B. & Gizir, S. (2014). Öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarının incelenmesi: mersin üniversitesi örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, (14), 1743-1765.
- Ünsar, S., Melahat A. K., Kurt, S. & Erol, Ö. (2011). Hemşirelerin kendini gerçekleştirme düzeyleri ve etkileyen etmenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4(1) 2-6.
- Varoğlu, K. (1992). *Türk bilgisayar sektöründe örgütlenme yapıları ve etkililik*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Ankara.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII, Work Adjustment Project Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Weng, Q. & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265.
- Wils, H., Kleinberger, G., Janssens, J., Pereson, S., Joris, G., Cuijt, I. & Kumar-Singh, S. (2010). *TDP-43 Transgenetik mice develop spastic paralysis and neuronal inclusions characteristic of als and frontotemporal lobar degeneration*. Proceeding of the National Acedemy of Sciences.
- www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts erişim tarihi: 02.01.2018.
- Yarnall, J. (1998). *Career Anchors: Results of an Organisational Study in UK*. Career Development International. 3(2), 56-60.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, İ. & Şükrü, A. D. A. (2017). Okul müdürlerinin kişilik özellikleri ve denetim odağı inançları öğretmenlerin iş doyumunu etkiler mi? *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 1473-1488.
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19(3), s.184-194.
- Yücel, C. & Kaynak, S. (2007). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara Eğitim Yönetimi Kongresi, 685-705.

- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeyini ayırt edici iş doyum öğelerinin diskriminant analiziyle belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 67-78.
- Yüksel, İ. (2006). Kariyer değerlerinin analitik hiyerarşi proses yöntemiyle önceliklendirilmesi. *Öneri Dergisi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 7(25), 59-67.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zerenler, M. & Öğüt, A. (2007). Kriz Algılaması Ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. IV. Kobiler ve Verimlilik Kongresi Bildiri Kitabı, İstanbul, 581-589.



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı: Ayşenur DEMİRCİ

Doğum Tarihi: 10.08.1987

Doğum Yeri: Yüreğir, Adana

E-mail: aysenur_ozbk@hotmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

2016-2018: Yüksek Lisans: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri PDR Bölümü, ADANA

2006-2011: Lisans: Mersin Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, MERSİN

2001-2005: Lise: Adana Erkek Lisesi YDA, ADANA

ÇALIŞMA HAYATI

2011 Ekim'den itibaren: Adana Emniyet Müdürlüğü Rehberlik ve Psikolojik Danışma Büro Amirliği