

**İŞİN ANLAMLILIĞININ İŞ PERFORMANSI VE SAPMA
DAVRANIŞINA ETKİŐİ: MERSİN İLİNDE YAPILAN BİR
ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Ceren ÖZKAN

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜŐÜ**

**İŞLETME
ANABİLİM DALI**

**MERSİN
HAZİRAN - 2017**

**İŞİN ANLAMLILIĞININ İŞ PERFORMANSI VE SAPMA
DAVRANIŞINA ETKİŐİ: MERSİN İLİNDE YAPILAN BİR
ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Ceren ÖZKAN

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜŐÜ**

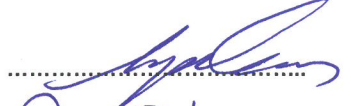

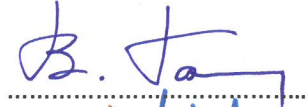
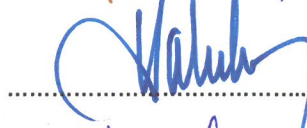
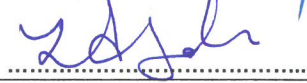
**İŞLETME
ANABİLİM DALI**

**Danışman
Prof. Dr. Ayşehan ÇAKICI**

**MERSİN
HAZİRAN - 2017**

ONAY

Ceren ÖZKAN tarafından Prof. Dr. Ayşehan ÇAKICI danışmanlığında hazırlanan “İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği / ~~çokluğu~~ ile Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Ünvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Prof. Dr. Ayşehan ÇAKICI	
Üye	Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN	
Üye	Prof. Dr. Bahar TANER	
Üye	Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK	
Üye	Doç. Dr. Yılmaz AKGÜNDÜZ	

Yukarıdaki jüri kararı Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun05.07..... 2017 tarih ve 2017 / 56 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Süleyman DEĞİRMEN
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü



Bu tezde kullanılan özgün bilgi, şekil ve tablolardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi

beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

19 Haziran 2017/19 June 2017

İmza/Signature

Öğrenci Ceren ÖZKAN / Student Ceren ÖZKAN

ÖZET

Çalışmanın temel sorunu, işin anlamlılığı değişkeninin işletme yönetimi perspektifinden incelenmesidir. Bu anlamda işini anlamlı bulmanın öncelikle bireye ve ardından kaçınılmaz şekilde örgüte yansiyacağı öngörülmektedir. Çalışmada işin anlamlılığının demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı, işin anlamlılığı ile iş performansı ve sapma davranışının ilişkisi ve işin anlamlılığının iş performansına ve sapma davranışına etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

Tarama modeline göre tasarlanan araştırma Mersin ilinde aktif olarak çalışan bireyler üzerinde yürütülmüştür. Gönüllülük esasına dayalı olarak yapılan çalışma sonucunda elde edilen veriler, araştırmanın soru ve hipotezlerine uygun yöntemlerle analiz edilmiştir.

Araştırmada demografik soruların yanında İşin Anlamlılığı, İş Performansı ve Sapma Davranışı ölçekleri kullanılmıştır. İşin Anlamlılığı ölçeği çeviri çalışmaları yapılarak Türkçe yazına kazandırılmıştır. Ayrıca bütün ölçekler için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

İşin anlamlılığının demografik değişkenler ve çalışma yaşamına ilişkin değişkenler bağlamında farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere t-test ve ANOVA yapılmıştır. Analizlerin sonucunda cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurumun niteliğine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Ancak, yaş, eğitim düzeyi, toplam iş tecrübesi ve bireyin mevcut işindeki hizmet yılı bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Çalışma amaçları doğrultusunda yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda işin anlamlılığı ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve işin anlamlılığının iş performansını anlamlı biçimde etkilediği bulgulanmıştır. Ayrıca işin anlamlılığı ile üretim sapması ve kişilerarası sapma arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve işin anlamlılığının sapma davranışını anlamlı biçimde etkilediği belirlenmiştir. Örgütsel sapma davranışı ile iş performansı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ve üretim sapmasının iş performansına anlamlı bir etkisi olduğu bulgulanmıştır.

İş-birey ve birey-örgüt uyumunu arttıracak insan kaynakları uygulamalarına özen gösterilmesi önerilmiştir. İşin anlamlılığını arttırmak üzere yapılan her türlü uygulama ve araştırmanın birey, örgüt ve toplum açısından olumlu yansımaları olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel davranış, işin anlamlılığı, iş performansı, sapma davranışı.

Danışman: Prof. Dr. Ayşehan ÇAKICI, Mersin Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Mersin.

ABSTRACT

The objective of the study is to investigate the “meaning of work” from the business management perspective. In this sense, it is assumed that finding the job meaningful will have an effect firstly on the individual and then inevitably on the organization. The purpose of the study is to determine whether the meaning of work differs in terms of demographic variables, the relationship among the meaning of work, the work performance, the deviation behavior and the effect of the meaning of work on the work performance and deviation behavior.

The research was designed in accordance with the scanning model and conducted on individuals actively working in the city of Mersin. The data was collected from volunteers and analysed with methods applicable to the hypotheses.

In the study, Meaning of Work, Work Performance, Deviation Behavior scales were used along with demographic questions. The Work as Meaning Scale was translated to Turkish. Validity and reliability analyses were carried out for all scales.

“T-test” and ANOVA were conducted in order to examine whether the meaning of work differ with demographic variables and variables related to work life. As a result, a significant difference was not observed with respect to gender and marital status. However, significant statistical differences were observed regarding age, education level, total work experience, seniority in current work .

As a result of the correlation and regression analyses, it is observed that there is a positive and significant correlation between “meaning of work” and the work performance; and meaning of work affects the work performance significantly. In addition, it has been determined that there is a significant and negative relationship among meaning of work, production deviation and interpersonal deviation; and meaning of work has a significant effect on the interpersonal deviation. It is also found that there is a significant negative relationship between organizational deviation behavior and work performance and the production deviation has a significant effect on the work performance.

As a result of the study, it is recommended that special attention be given to human resources applications that will improve work-individual and individual-organization compatability. It is also noted that every research and implementation conducted to improve the meaning of work will have a positive reflection on the individual, the organization and society.

Keywords: Organizational behavior, meaning of work, work performance, deviation behavior.

Advisor: Prof. Dr. Ayşehan ÇAKICI, University of Mersin, Department of Business, Mersin.

TEŞEKKÜR

Bireyin işini anlamlı bulmasının önemini vurgulamak amacıyla hazırladığım bu çalışmanın ve doktora sürecimin tüm aşamalarında akademik ve psikolojik olarak bana destek olan tez danışmanım değerli hocam Prof. Dr. Ayşehan ÇAKICI'ya teşekkür ederim.

Çalışma sürecinde destek ve katkılarını esirgemeyen sevgili hocam Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN'e, değerli katkıları ve özeni için Doç. Dr. Yılmaz AKGÜNDÜZ'e teşekkür ederim. Doktora sürecimin tüm aşamalarında güler yüzü ve anlayışıyla bana destek olan sevgili hocam Prof. Dr. Bahar TANER'e teşekkür ederim. Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK'e çalışmama sunduğu değerli katkılardan dolayı teşekkür ederim. Ayrıca tüm sorularımı sabırla yanıtlayan değerli hocam Prof. Dr. Celil ÇAKICI'ya teşekkür ederim. Uygulamalara katılarak çalışmama destek veren tüm katılımcılara teşekkürü borç bilirim.

Hayatımın en anlamlı parçaları oğullarım Faik ve Okan'a, eşim Harun ÖZKAN'a, annem ve kız kardeşime varlıkları, destekleri ve bana olan inançları için sonsuz teşekkür ederim.

Hayatı anlamlı kılma çabasında olan tüm insanlara saygıyla ...

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ONAY	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
1. BÖLÜM: PROBLEM DURUMU	1
1. 1. Problemin Tanımı	1
1. 2. Araştırmanın Amacı	4
1. 3. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri	5
1. 3. 1. İşin Anlamlılığı ve İş Performansı	6
1. 3. 2. İşin Anlamlılığı ve Örgütsel Sapma Davranışı	9
1. 3. 3. Örgütsel Sapma Davranışı ve İş Performansı	11
1. 4. İlgili Çalışmalar	13
1. 4. 1. İşin Anlamlılığı Değişkeni ile İlgili Çalışmalar	13
1. 4. 2. İş Performansı Değişkeni ile İlgili Çalışmalar	16
1. 4. 3. Örgütsel Sapma Davranışı Değişkeni ile İlgili Çalışmalar	19
1. 5. Araştırmanın Önemi	20
1. 6. Araştırmanın Kapsamı	21
1. 7. Varsayımlar	22
1. 8. Sınırlılıklar	23
1. 9. Tanımlar	23
2. BÖLÜM: İŞİN ANLAMLILIĞI	25
2. 1. İşin Anlamlılığının Tanımı ve Önemi	25
2. 2. İşin Anlamlılığının Bileşenleri	28
2. 2. 1. Anlamlılığın Kaynakları	30
2. 2. 1. 1. Benlik	31
2. 2. 1. 1. 1. İş Değerleri	32
2. 2. 1. 1. 2. Motivasyon	33
2. 2. 1. 1. 3. İnançlar	34
2. 2. 1. 1. 3. 1. İş Benimseme ve İşin Merkeziliği	35
2. 2. 1. 1. 3. 2. İşe Yönelimlilik	35
2. 2. 1. 1. 3. 3. Tutkular	36
2. 2. 1. 2. Sosyal İlişki Ağı	38
2. 2. 1. 2. 1. İş Çevresi	39
2. 2. 1. 2. 1. 1. Meslektaşlar	39
2. 2. 1. 2. 1. 2. Liderler	40
2. 2. 1. 2. 1. 3. Gruplar	41
2. 2. 1. 2. 2. İş Dışı Çevre	43
2. 2. 1. 2. 2. 1. Ulusal Kültür	43
2. 2. 1. 2. 2. 2. Aile	44
2. 2. 1. 3. İş Ortamı	46
2. 2. 1. 3. 1. İş Tasarımı	46
2. 2. 1. 3. 2. Örgütsel Misyon	47
2. 2. 1. 3. 3. Finansal Koşullar	48
2. 2. 1. 4. Manevi Yaşam	49
2. 2. 1. 4. 1. Maneviyat	49

	Sayfa
2. 2. 1. 4. 2. Kutsal Tutku	50
2. 2. 2. Anlamlılığın Mekanizmaları	51
2. 2. 2. 1. Özgünlük	51
2. 2. 2. 2. Öz Yeterlilik	52
2. 2. 2. 3. Özsaygı	54
2. 2. 2. 4. Amaç	55
2. 2. 2. 5. Aidiyet	56
2. 2. 2. 6. Aşkınlık	57
2. 2. 2. 7. Kültürel ve Kişilerarası Sezgi Yeteneği	58
3. BÖLÜM: İŞ PERFORMANSI	59
3. 1. İş Performansı	59
3. 2. Bireysel İş Performansı	61
3. 3. Bireysel İş Performansı Sınıflandırmaları	63
3. 3. 1. Campbell'in Çok Faktörlü Modeli	63
3. 3. 2. Borman ve Motowidlo'nun Sınıflandırması	65
3. 3. 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	67
3. 3. 4. Genel Performans Faktörü	68
3. 3. 5. Uyumsal Performans	69
3. 3. 6. Tett ve Burnett'in Kişilik Özelliği Temelli Modeli	70
4. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI	73
4. 1. Örgütsel Sapma Davranışı	73
4. 2. Örgütsel Sapma Kavramı	73
4. 3. Örgütsel Sapma Süreci	75
4. 4. Örgütsel Sapma Türleri	76
4. 5. Örgütsel Sapma Yaklaşımları	76
4. 5. 1. İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı	76
4. 5. 2. Antisosyal Davranış Yaklaşımı	77
4. 5. 3. İşyeri Sapması Yaklaşımı	78
4. 5. 4. Sapma Davranışı Yaklaşımı	78
4. 5. 5. Örgütsel Kötü Davranış Yaklaşımı	80
4. 5. 6. Zararlı İşyeri Davranışı Yaklaşımı	81
4. 5. 7. Örgüt Kaynaklı Saldırganlık Davranışı Yaklaşımı	82
4. 6. Örgütsel Sapmayı Etkileyen Faktörler	83
4. 7. Örgütsel Sapmanın Sonuçları	85
5. BÖLÜM: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR	87
5. 1. Yöntem	87
5. 1. 1. Evren ve Örneklem	88
5. 1. 2. Veri Toplama Aracı	89
5. 1. 2. 1. İşin Anlamlılığı Ölçeği	89
5. 1. 2. 2. İş Performansı Ölçeği	90
5. 1. 2. 3. Sapma Davranışı Ölçeği	90
5.1. 3. Uygulama	91
5. 1. 4. Verilerin Düzenlenmesi ve Analiz Teknikleri	91
5. 1. 5. Geçerlilik Analizi	93
5. 1. 5. 1. İşin Anlamlılığı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği Analizi	94
5. 1. 5. 2. İş Performansı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği Analizi	95
5. 1. 5. 3. Sapma Davranışı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği Analizi	96
5. 1. 6. Güvenilirlik Analizi	99
5.1. 6. 1. İşin Anlamlılığı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	100
5.1. 6. 2. İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	100
5.1. 6. 3. Sapma Davranışı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	101
5.2. Bulgular	103

	Sayfa
5. 2. 1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	103
5. 2. 2. Demografik Değişkenlere ve Çalışma Yaşamına İlişkin Bulgular	104
5. 2. 2. 1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	104
5. 2. 2. 2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular	105
5. 2. 2. 3. Çalışılan Kurumun Niteliği Değişkenine İlişkin Bulgular	106
5. 2. 2. 4. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular	106
5. 2. 2. 5. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular	107
5. 2. 2. 6. İş Tecrübesi Değişkenine İlişkin Bulgular	108
5. 2. 2. 7. Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular	109
5. 2. 3. Değişkenler Arası Korelasyon ve Regresyonlara İlişkin Bulgular	110
5. 2. 3. 1. İşin Anlamlılığının İş Performansına Etkisine İlişkin Bulgular	111
5. 2. 3. 2. İşin Anlamlılığının Sapma Davranışına Etkisine İlişkin Bulgular	112
5. 2. 3. 3. Sapma Davranışının İş Performansına Etkisine İlişkin Bulgular	114
5. 2. 3. 4. İş performansı ve Sapma Davranışının İşin Anlamlılığına Etkisine İlişkin Bulgular	116
6. BÖLÜM: SONUÇLAR VE ÖNERİLER	120
6. 1. Sonuç	120
6. 2. Öneriler	127
6. 2. 1. Akademik Öneriler	127
6. 2. 2. Uygulamaya İlişkin Öneriler	129
KAYNAKLAR	131
EKLER	146
ÖZGEÇMİŞ	149

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. 1. İşin Anlamlılığı Değişkeni İle İlgili Çalışmalar	14
Tablo 1. 2. İş Performansı Değişkeni İle İlgili Çalışmalar	17
Tablo 1. 3. Örgütsel Sapma Davranışı İle İlgili Çalışmalar	19
Tablo 5. 1. İşin Anlamlılığı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	95
Tablo 5. 2. İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	96
Tablo 5. 3. Sapma Davranışı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	98
Tablo 5. 4. İşin Anlamlılığı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	100
Tablo 5. 5. İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	101
Tablo 5. 6. Sapma Davranışı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	102
Tablo 5. 7. Katılımcıların Demografik Özellikleri	103
Tablo 5. 8. Katılımcıların Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikleri	104
Tablo 5. 9. İşin Anlamlılığının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	105
Tablo 5. 10. İşin Anlamlılığının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları	105
Tablo 5. 11. İşin Anlamlılığının Çalışılan Kurumun Niteliğine Göre T-Testi Sonuçları	106
Tablo 5. 12. Yaş Değişkenine Göre İşin Anlamlılığı ANOVA Sonuçları	106
Tablo 5. 13. Eğitim Düzeyine Göre İşin Anlamlılığı ANOVA Sonuçları	107
Tablo 5. 14. İş Tecrübesi Değişkenine Göre İşin Anlamlılığı ANOVA Sonuçları	108
Tablo 5. 15. Hizmet Yılı Değişkenine Göre İşin Anlamlılığı ANOVA Sonuçları	109
Tablo 5. 16. İşin Anlamlılığı ve İş Performansı Arasındaki Korelasyon	111
Tablo 5. 17. İşin Anlamlılığının İş Performansına Etkisi	112
Tablo 5. 18. İşin Anlamlılığı ve Sapma Davranışı Arasındaki Korelasyon	113
Tablo 5. 19. İşin Anlamlılığının Sapma Davranışına Etkisi	113
Tablo 5. 20. İş Performansı ve Sapma Davranışı Arasındaki Korelasyon	114
Tablo 5. 21. Sapma Davranışının İş Performansına Etkisi	115
Tablo 5. 22. İş Performansı, Sapma Davranışı ve İşin Anlamlılığı Arasındaki Korelasyon	116
Tablo. 5. 23. İş Performansı ve Sapma Davranışının İş Anlamlılığına Etkisi	117
Tablo 5. 24. Analiz Sonuçları	118

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. 1. Simgesel Model	5
Şekil 2. 1. Ross ve Diğerlerinin (2010) Önerdiği Şekliyle İşin Anlamlılığının Bileşenleri	29
Şekil 2. 2. Çalışmada Temel Alınan Şekliyle İşin Anlamlılığının Bileşenleri	30
Şekil 3. 1. Bireysel İş Performansı	62
Şekil 3. 2. Performansın Belirleyicileri	64
Şekil 3. 3. İş Performansının Kişilik Özelliği Temelli Modeli	71
Şekil 4. 1. Örgütsel Engellenme Modeli	77
Şekil 4. 2. İşyerinde Sapma Davranışı Tipolojisi	79
Şekil 4. 3. Örgüt Kaynaklı Saldırganlık Modeli	82
Şekil 4. 4. Örgütsel Sapmayı Etkileyen Faktörler	85
Şekil 6. 1. İşin Anlamlılığının Bileşenleri	122
Şekil 6. 2. Hipotezlere Yönelik Sonuçlar	125



1. BÖLÜM: PROBLEM DURUMU

Problem durumu başlıklı bu bölüm, problemin tanımlanması ile başlamakta ardından araştırmanın amacı, araştırma hipotezleri ve bunların alanyazındaki temelleri, araştırmanın önemi ve kapsamı üzerinde durulmaktadır. Bölüm; araştırmanın varsayımları, sınırlılıkları ve değişkenlerin tanımları sıralanarak sonlandırılmaktadır.

1. 1. Problemin Tanımı

İnsanların beslenme ve barınma gibi temel gereksinimlerini karşılamak üzere çalışmaya ihtiyaçları olduğu ancak bunun aynı zamanda tüm canlılar için geçerli olan bir duruma işaret ettiği ifade edilmektedir (Baumeister, 1991: 117). Bu bağlamda insanın toplumsal bir varlık olduğu göz önüne alınmalı ve kültürün etkisi gözden kaçırılmamalıdır. Baumeister'e göre (1991: 117) kültürün etkisini bir yana bıraktığımızda çalışmak, doğal ve dışsal bir motivasyonla, doğal ihtiyaç ve istekleri tatmin etmek için gerçekleştirilen faaliyetlerdir. Dolayısıyla yazar, "kültürü örüntüye katmadığımızda insanlar beslenme, barınma ve diğer isteklerini çalışmadan elde edebilseydi çalışmazlardı" savını öne sürmektedir. Bu bağlamda kültürün, çalışmaya bakışı değiştirdiğini, insanların işten biyolojik gerekliliklerin ötesinde faydalar beklediğini, memnuniyet, güvenlik, konfor gibi taleplerin geliştiğini hatta saygınlık gibi maddi olmayan ödüllere yönelim olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte modern zamanlarda işteki başarının itibar ve saygı için en önemli temel olduğunu da ileri sürmektedir.

Bu noktada çalışma kapsamında, İngilizcedeki "work" kelimesine karşılık kullanılan "iş" kavramının ne olduğu sorusuna yanıt aramanın yerinde olacağı düşünülebilir. Türkçe alanyazında "work" kelimesinin karşılığı daha çok "çalışma" kelimesi ile ifade edilmekle birlikte çalışmanın anlamı ile yapılan işi anlamlı bulmanın farklı yazınlara işaret ettiği düşünülmektedir. Bu bağlamda Özen'e göre (2005: 79) iş ve çalışma kavramları birbirlerinden bağımsız olmamakla birlikte farklılık içermektedir. Yazar, daha genel ve dinlenmenin zıttı bir kavram olan çalışmanın üretim amaçlayan her türlü faaliyete işaret ettiğini, işin ise ücret karşılığı yapılan çalışma olarak tanımlanabileceğini ifade etmektedir. Paralel biçimde Türk Dil Kurumu'na göre (2016) iş "geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma" biçiminde tanımlanmaktadır. Bozkurt'a göre (2005: 34-35) modern öncesi toplumlarda çalışmak varolmak için yeterlilik temelinde görülmektedir. Dolayısıyla bireyler için çalışmak sadece geçimini sağlamanın bir yoludur ve özel alana hapsedilmiştir. Yazara göre, çalışmanın kamusal alana taşınması ve toplumsal bütünlük unsuru olarak görülmesi ise modern çağın ürünüdür. Bu bağlamda, endüstrileşme ile birlikte üretimin ev dışındaki alanlara taşınmasının, çalışmayı ücret karşılığı yapılar hale getirdiğinden yani işe dönüştürdüğünden söz etmek mümkündür.

İşin, modern yaşamın önemli bir parçası olduğu (Baumeister, 1991: 116; Brown, 1996: 235; Wrzesniewski, 2003: 297) ve bireylerin zamanlarının büyük kısmını geçirdikleri bu faaliyete pek çok anlam yükledikleri vurgulanmaktadır (Baumeister, 1991: 116; Dik, Duffy ve Eldridge, 2009: 628). Bu bağlamda insanların işlerinin bir maaş elde etmekten ya da vakitlerini geçirmekten daha fazla bir şey ifade etmesini istediklerinden ve işlerinde harcadıkları zamanla her zamankinden çok daha fazla ilgilendiklerinden söz edilmektedir (Steger, Dik & Duffy, 2012: 322). Bu bağlamda işin bireyler için taşıdığı anlamı tam olarak bilmeden ve hesaba katmadan yaşamın anlamına dair konuşmanın eksik kalacağı vurgulanmaktadır (Baumeister, 1991: 118).

Baumeister'e göre (1991: 116) iş birincil olarak dışsal ödüller için yapılsa da bu bireylerin işlerini sevmeyeceği ya da ondan tatmin sağlamayacağı anlamına gelmemektedir. Bununla birlikte iş; müzik dinlemek, televizyon izlemek vb. gibi bütünüyle keyif veren bir faaliyet olmadığı ve bunun için tasarlanmadığı gibi sürekli otokontrol ve gayret gerektirmektedir. Dolayısıyla temelde memnuniyete değil, hedeflerimize yön veren bir faaliyet olarak görülmektedir. Benzer şekilde Wrzesniewski'de (2003) işin; acı, sıkıntı ve angarya olarak görülebileceği gibi enerji, eğlence ve memnuniyet kaynağı olarak ya da bu elementlerin hepsinin karşımı olarak görülebileceğini ancak sonuç olarak her bireyin hayatında önemli bir role sahip olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte insan yaşamında işin anlamlılığının nasıl yaratıldığının hala tam olarak anlaşılmadığı belirtilmektedir (Wrzesniewski vd. 2003: 93).

Morse ve Weiss'e göre (1955: 191- 192) endüstriyel toplumlarda iş, pek çok insan için geçimini sağlama yolu olarak görülebilir. Ancak yazarlar bu aşırı genelleştirmenin yani işi salt ekonomik bir araç olarak tanımlamanın tehlikeli olduğunu ifade etmektedirler. Yazarların katılımcılara "Yaşamınızı devam ettirmek için yeterli paranız olsaydı yine de çalışır mıydınız?" sorusunu yönelttikleri araştırmanın sonucunda, insanların %80'inin paraları olsa dahi işlerini sürdürmek istedikleri bulgulanmıştır. Bununla birlikte katılımcıların işlerine devam etme isteklerini genel olarak eğlenmek, varlığını meşrulaştırmak, insanlarla ilişki kurmak, öz saygı edinmek ve bir meşguliyete sahip olmayı istemek gibi pozitif nedenlere dayandırdıkları belirtilmektedir. Araştırmada, ayrıca işin insanlara, toplumsal bütünleşme ve yaşam amacı edinme hissi sağladığı da ifade edilmektedir. Paralel şekilde Özen (2005: 84) bireyin sosyal bütünleşmesinin temel aracı olarak gördüğü işin, kişilerin sosyal ilişkilerinin büyük bir kısmını oluşturduğunu belirtmektedir. Barutçugil'e göre ise (2002: 41-42) bireyler, üyesi oldukları örgütlerde bazı isteklerini tatmin etmek istemektedirler. Yazar bu istekleri şu şekilde sıralamaktadır;

- (1) Aktivite arzusu (değer yaratma),
- (2) Sahip olma arzusu (ortak amaçlar ve ait olma),
- (3) Güç arzusu (etkili olmak için gerekli yetkinliklere sahip olma),
- (4) İlişki geliştirme arzusu (diğer insanları etkilemek, iş ilişkileri kurmak),

- (5) Yeterlilik arzusu (bilgi, beceri ve deneyim açısından yeterli olmak),
- (6) Başarma arzusu (amaca ulaşmak için verilen kararlar ve yapılan eylemlerle sonuç almak),
- (7) Takdir arzusu (yaptıklarından dolayı takdir edilmek, ilgi görmek) ve
- (8) Anlamlılık arzusu (yaptıklarının anlam taşıdığını gözlemlemek).

Kavram olarak anlam, sosyoloji perspektifinden ele alındığında, Marshall (1994/1999: 28) bireylerin toplumsal olanın sahip olduğu anlama dair düşüncelerini içermeyen bir sosyolojik araştırmanın mümkün olmadığını, hatta bazı ekollerin “anlamı” sosyolojinin tek nesnesi olarak gördüğünü ifade etmektedir. Bu noktada anlamlı eylem kavramı öne çıkmaktadır. Anlamlı eylemle, bireyin anlam atfetmediği fiziksel hareketin ayırımının Max Weber’le birlikte anıldığı belirtilmektedir. Bu bağlamda Weber’in sosyal bilimin asıl nesnesini toplumsal eylem olarak gördüğü ve toplumsal eylemi de başkalarına yönelttiğimiz ve öznel bir anlam kattığımız eylem olarak tanımladığı vurgulanmaktadır (Marshall, 1994/1999: 792).

Sosyal psikoloji perspektifinden anlam; insanların deneyimlerini, insanlar, yerler, nesnelere ve etraflarındaki tüm fikirlerle birleştiren şey olarak tanımlanmaktadır (Baumeister ve Vohs, 2007: 547). Bu deneyimlerin hem bireyin kendi benliğine hem de dış dünyaya dair olduğunun da altı çizilmektedir. Bu bağlamda bilim, din ve felsefenin farklı bağlantı mekanizmaları önerdiği belirtilmekte, birey bağlantı oluşturabiliyorsa buna anlam, beklenen ilişkilerde bağlantı sağlanamadığında ise buna anlamsızlık denildiği ifade edilmektedir.

Havener’a göre (akt. Cartwright ve Holmes, 2006: 201) örgütler, çalışanlarını elinde tutmaya çalışmak ve motive ederek ilerlemek yerine temelde onların daha derin ihtiyaçlarını anlamaya çalışmalıdırlar. Çünkü her bireyin yaptığı işte daha derin bir amaç ve anlam bulma çabası olduğu (Wrzesniewski, 2003: 298) ve paranın güdüleyici olma gücünü kaybettiği ifade edilmektedir (Seligman 2002: 165). Bu bağlamda performansı arttırmak için farklı unsurlara dikkat etmek gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

Performansın örgütler için en önemli çıktılardan biri olduğundan söz etmek mümkündür. Örgütsel performansın tabandan tavana yayılan bir yapı gösterdiğine yönelik perspektif dikkate alındığında, bireysel performansın öne çıktığı düşünülebilir. Bu doğrultuda bireylerin çalışma güdülerinin nasıl geliştiğini ve işe yükledikleri anlamı düşünmek önem kazanmaktadır. Barutçugil’e göre (2002: 42) insan davranışları pek çok güdü ile şekillenmekte ve her birey için davranışını oluşturan güdülerin bileşimi farklılık göstermektedir. Yazara göre, bazı bireyler sadece maddi ihtiyaçları, bazıları gelecek kaygıları, bazıları ise sadece işinden zevk aldığı için çalışmaktadır. Özetle çalışma motivasyonunun ve iş ortamındaki amaçların belirleyicileri, bireye özgü bir yapı göstermektedir. Dolayısıyla performansı arttıracak tek bir stratejinin varlığından söz etmek mümkün değildir.

Sonuç olarak, işin yaşamda ne anlama geldiği sorusunun tek ve basit bir cevabı olmadığı gibi aynı işin tek tek bireyler için de farklı anlamlara işaret ettiği belirtilmektedir. (Baumeister, 1991:119). Bireylerin herhangi bir iş ya da mesleğe farklı anlamlar yükleyebilecekleri dolayısıyla işin anlamlılığının bireylerin yaşamlarındaki farklı yapılarının, anlamlılığın nasıl şekillendiği ve insanların yaşamına ne gibi etkileri olduğu sorularını gündeme getirdiği ifade edilmektedir (Wrzesniewski, 2003: 299). Bu bağlamda çalışma kapsamında ele alınan işin anlamlılığı kavramı, farklı disiplinlerden farklı perspektifleri içeren çok bileşenli ve kapsayıcı bir yapı olarak karşımızda durmaktadır.

1. 2. Araştırmanın Amacı

İşin anlamlılığının sapma davranışı ve iş performansına etkisinin araştırıldığı bu tezin temel amacı, öncelikle işin anlamlılığı kavramının kapsayıcılığını ortaya çıkarmaktır. Şemsiye bir kavram olarak nitelendirilen işin anlamlılığı, yazında hep başka değişkenlerin işaret ettiği bir konu olarak yer almıştır. Örneğin Türkçe yazında konu genel olarak psikolojik güçlendirme çerçevesinden ele alınmıştır. Anlamlılık psikolojik güçlendirmenin alt faktörü olarak bulgulara yansımıştır. Bu bağlamda araştırılan ilişkilerde sonuçlar sadece anlamlılık alt ölçeğine işaret etse dahi yazın taraması psikolojik güçlendirme boyutunda kalmış ve konu işin anlamlılığı çerçevesinden tartışılmamıştır. Ayrıca çalışma kapsamında pek çok değişkeni içine alan ve etkileyen, temel bir kavram olan işin anlamlılığına dair bir ölçme aracı, çeviri çalışmaları yapılarak Türkçe yazına kazandırılmıştır. Bu bağlamda örgüt yazınına katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Çalışmada ayrıca işin anlamlılığını örgütler için temel çıktı olan performansla ve örgütsel amaçların engellerinden birini oluşturan sapma davranışı ile ilişkilendirmek hedeflenmiştir.

Özetle, tezin teorik amacı alanyazında yerini bulamadığı düşünülen işin anlamlılığının şemsiye bir kavram olduğu düşüncesinin teorik alt yapısının oluşmasına katkı sağlamaktır. Araştırma amaçları ise aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

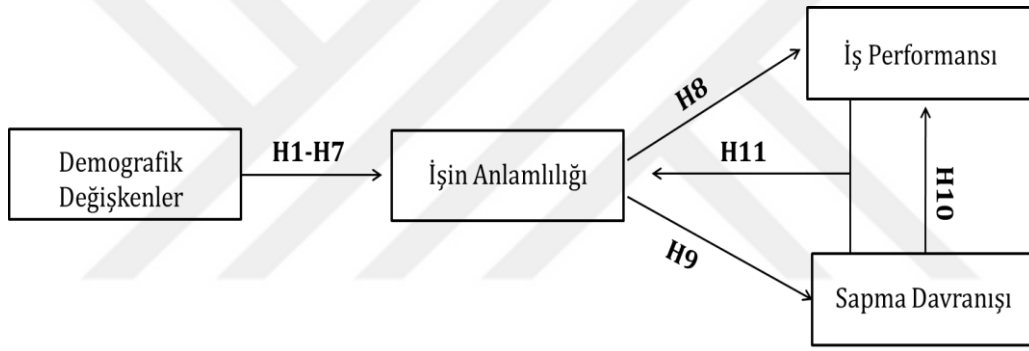
- (1) İşin anlamlılığına dair yabancı yazında geliştirilmiş bir ölçme aracını Türkçe yazına kazandırmak,
- (2) İşin anlamlılığının bireysel performansa ve sapma davranışına etkisini araştırmak,
- (3) Sapma davranışının iş performansına olan etkisini araştırmak,
- (4) İş performansı ve sapma davranışının işin anlamlılığına etkisini araştırmaktır.

Yukarıda sıralanan amaçların yanı sıra, çalışmada işin anlamlılığının cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurumun niteliği, yaş, eğitim düzeyi, iş tecrübesi ve hizmet yılına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin hipotezler de yer almaktadır. Sözü edilen amaçlar doğrultusunda tezin, işin anlamlılığı ile ilgili çalışmalara yön verici olabileceği öngörülmektedir. Ayrıca işin

anlamlılığı değişkeninin, yazında hak ettiği yeri bulabileceği ve değişkenin öneminin daha iyi anlaşılabilirliği düşünülmektedir. Bununla birlikte bu konunun uygulamacıların iş-işgören uyumunu sağlama konusunda gereken özeni göstermelerine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın temel sorunu, işin anlamlılığı değişkeninin işletme yönetimi perspektifinden incelenmesidir. Bu anlamda işini anlamlı bulmanın öncelikle bireye ve ardından kaçınılmaz şekilde örgüte yansıtacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda çalışmada işin anlamlılığının demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı ve işin anlamlılığının iş performansına ve sapma davranışına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Şekil 1. 1. araştırma değişkenleri ve hipotezlerinin simgesel gösterimidir.



Şekil 1. 1. Simgesel Model

Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri;

H₁: İşin anlamlılığı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₂: İşin anlamlılığı medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₃: İşin anlamlılığı çalışılan kurumun niteliğine (kamu/özel) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₄: İşin anlamlılığı yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₅: İşin anlamlılığı eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₆: İşin anlamlılığı bireyin toplam iş tecrübesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₇: İşin anlamlılığı bireyin mevcut işindeki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₈: İşin anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₉: İşin anlamlılığının örgütsel sapma davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₀: Örgütsel sapma davranışının iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{10a}: Üretim sapmasının iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{10b}: Kişilerarası sapmanın iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{10c}: Mülkiyet sapmasının iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₁: İş performansı ve örgütsel sapma davranışının işin anlamlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{11a}: İş performansının işin anlamlılığı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{11b}: Üretim sapmasının işin anlamlılığı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{11c}: Kişilerarası sapmanın işin anlamlılığı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{11d}: Mülkiyet sapmasının işin anlamlılığı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.”
şeklinde oluşturulmuştur.

İzleyen başlıklarda değişkenlerin ilişkileri ve geliştirilen hipotezlerin alanyazında tartışılan dayanakları üzerinde durulacaktır.

1. 3. 1. İşin Anlamlılığı ve İş Performansı

Örgütsel davranış yazınında bir bütün olarak işin anlamlılığı ve iş performansı temel değişkenler olarak birlikte tartışılmamıştır. Bununla birlikte, anlamlılığın bazı kaynak ve mekanizmalarını iş performansı ile ilişkilendiren araştırmalar mevcuttur. Örneğin güçlendirmenin alt boyutu olarak, anlam ile performans ilişkisine dair çalışmalar bulunmaktadır (bkz. İş Performansı Değişkeni İle İlgili Çalışmalar). Bu bağlamda işin anlamlılığı ve iş performansı ilişkisi daha çok anlamlılığın kaynakları üzerinden tartışılacaktır.

Örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmek ve rekabet avantajı kazanmak için yüksek performanslı bireylere ihtiyaç duyduğu belirtilmektedir (Sonnentag ve Freser, 2002: 4). Bununla birlikte performans birey için de önemlidir ve görevleri başarı ile tamamlayıp yüksek performans sergilemek gurur ve ustalık hissiyle tatmin kaynağı oluşturmaktadır. Bu bağlamda, bireyin potansiyelinden en üst düzeyde faydalanmak isteyen yöneticiler, bireylerin “kendi kendine iş başarıma güdüsü”nü göz ardı etmemelidir (Barutçugil, 2002: 44).

Thomas ve Velthouse (1990: 673) psikanalitik perspektiften anlamlılığın, işe manevi enerji yüklemeye işaret ettiğini vurgulamaktadırlar. Dolayısıyla, işine yüksek düzeyde anlam yükleyen bireylerde bağlılık gözleneceği, aksi durumda ise işe yönelik ilgisizlik oluşacağı ifade edilmektedir. Buradan hareketle Çöl'e göre (2008: 39) işini anlamlı bulmayan ve bu nedenle ilgisiz olan bireylerden, yüksek performans beklemek mümkün olmayacaktır. Benzer şekilde yaptıkları işi anlamlı bulan, işini yapmak için gerekli becerilere sahip olan, görevini nasıl yerine getireceğine karar verebilen ve işi üzerinde etkiye sahip olduğuna inanan bireylerin bu algıya

sahip olmayan çalışanlardan görece daha yüksek performans düzeyine ulaşacakları ifade edilmektedir (Sigler ve Pearson, 2000: 32). Yine Grant (2008: 108) işi önemli bulmanın bireylere, işlerinde daha fazla anlamlılık deneyimlemelerini sağladığı ve bu durumun performansı arttırdığı üzerinde durmaktadır. Paralel biçimde Çöl'e göre (2008: 44-45) birey işini önemli buluyor, işi yaparken başarılı olacağına inanıyorsa performans düzeyinin artması beklenir ve bireysel performansın artması sonuçta, örgütsel performans üzerinde olumlu etki yaratır.

Yapılan yazın taramasında işin anlamlılığının kaynaklarına (benlik[değerler, motivasyon, inançlar], sosyal ilişki ağı [iş çevresi, iş dışı çevre], iş ortamı [iş tasarımı, misyon, finansal koşullar], manevi yaşam [maneviyat, kutsal tutku]) işaret eden çeşitli bulgu ve tartışmalar gözlenmiştir. Bireylerin performans düzeylerinin, bu çalışmada anlamlılık kaynaklarının içinde yer alan iş çevresinin alt faktörlerinden (liderler, meslektaşlar, gruplar) etkilendiği, bu bağlamda her bir bireyden aynı düzeyde performans beklemenin yani her bireyin işin amaçlarına eşit düzeyde inandığını ve işlerine eşit düzeyde adanmışlık gösterdiğini varsaymanın akılcı olmadığı belirtilmektedir (Argon, 2010: 140-141). Dolayısıyla performansın bağlam bağımlı olduğu ve pek çok değişkenle birlikte değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Yine Marchant'a göre (1999: 63) bireysel performans bireyin kişiliği, değerleri, algıları ve tutumları gibi pek çok faktörden etkilenmektedir.

Üst yönetimin örgütün misyon, vizyon ve stratejilerini belirleme sürecinde katılımı gözetmesinin performans artışı için en önemli adımlardan olduğu ifade edilmektedir (Özmutaf, 2007: 42). Bu şekilde birey ve örgütün amaçlarının örtüşebileceği dolayısıyla performansta artış meydana gelebileceği düşünülebilir. Koçel (2010:129) örgütlerin misyon açıklamalarının çalışanlara motivasyon sağladığını ve bireylerin işlerini daha iyi anlamalarına fırsat verdiğini böylece bireylerin kendi yetenekleri ile işe sağlayabilecekleri katkıyı net bir şekilde görebileceklerini ifade etmektedir. Bu bağlamda Bono ve Judge (2003: 555) işi ile bireysel hedef, değer ve güdüler arasında uyum olduğunu düşünen bireylerin yani öz uyum geliştiren bireylerin motivasyon ve tatminlerinin daha yüksek olacağını ve dolayısıyla bu bireylerin daha iyi performans göstereceklerini belirtmektedirler. İşin anlamlılığı bu doğrultuda değerlendirildiğinde, misyon açıklaması ve vizyonun, bireyin işi ile benliği arasında bağ kurmasını sağlayabileceğinden ve bu bağlamda ortak amaçlar geliştirmenin bireysel performansa olumlu yansımaları olacağından söz etmek mümkündür.

Benzer biçimde misyon, vizyon ve amaçların önemi üzerinde duran Bandura'ya göre (1997: 460-461) hedefler, örgütün yönünü belirlemekte ve amaçların bilincinde olunmasını sağlamaktadır. Hedeflerin güçlü motivasyonel etkileri olduğu üzerinde duran yazar, bireylerin başarıları gerekenin ne olduğunu bilmediklerinde motivasyonlarının ve çabalarının gerileyeceğini vurgulamaktadır. Ayrıca hedeflerin sadece performans için motivasyon sağlayıcı

ve yol gösterici değil aynı zamanda bireysel ve kolektif öz yeterlilik hissini de geliştiren ve güçlendiren bir unsur olduğunun altı çizilmektedir.

Konu, Örgütsel Destek Teorisi perspektifinden de ele alınabilir. Bu bağlamda teoriye göre, bireyler örgütsel destek algıladıklarında anlam ve amaç hissi artmakta, bireyler belirlenen sorumluluklarının ötesinde faaliyetlerde bulunmakta dolayısıyla bu durum performansa pozitif yansımaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701-702). Ayrıca örgütler performans artışını takdir edip ödüllendirdiğinde, bireylerin inançlarının güçlendiği ve bu sürecin pozitif duygularını ve iş tatminini artırarak çalışanın performans ve bağlılığını artırıp personel devir hızını düşürerek örgüte katkı sağladığı ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699). Bu algının da liderler/yöneticiler aracılığıyla geliştirilebileceğinden söz etmek mümkündür.

Performansın demografik özellikler bileşeninin içinde ele alınan cinsiyet değişkeninin, çalışma yaşamını etkileyen temel unsurlar arasında yer aldığından söz etmek mümkündür. Bu bağlamda özellikle Türkiye’de cinsiyet temelli engellerin yaygınlığı üzerinde durulmakta ve bu engellerin aşılmasının toplumsal koşullarla ilintili olduğu ifade edilmektedir (Öğüt, 2006: 74). Yine aynı kategori içinde yer alan medeni durum değişkeni için olumlu aile yapılarının iş performansını olumlu, aksi durumun olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Polatçı, 2011: 96). Bu bağlamda işin anlamlılığının kaynaklarından iş dışı çevrenin, içinde barındırdığı ulusal kültür ve aile unsurları ile performans üzerinde etkili olabileceğinden söz etmek mümkündür.

Bireylerin işleri karşılığında aldıkları ücretin beklentilerini karşılayabilecek düzeyde ve motive edici olması gerektiği, aksi durumun performansa olumsuz etkide bulunduğu ifade edilmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2012: 380). Destekler biçimde bireyin performans düzeyinin yeteneği, motivasyonu ve çalıştığı ortamın özelliklerinden etkilendiği ifade edilmektedir (Argon, 2010: 142). Dolayısıyla bireysel farklılıkların göz önüne alınarak, hedef ve ödüllerin bireyselleştirilmesinin performansı pozitif etkileyeceği vurgulanmaktadır. Yine Özmutf’a göre (2007: 55) iş ortamındaki olumsuz koşullar birey performansını negatif yönde etkileyebilecektir. Bu bağlamda işin anlamlılığının kaynaklarından olan iş ortamının, bireyde yaratacağı negatif etkilerin hem anlamlılığı hem de performansı olumsuz etkileyeceğinden söz etmek mümkündür.

Alanyazında, anlamlılığın mekanizmalarından olan öz yeterlilik ile performans ilişkisine işaret eden çalışmalara da rastlanmaktadır. Bu bağlamda bireylerin işlerinde kendilerine güvenmeleri ve başarı inançları ile ilişkili olarak tanımlanan öz yeterliliğin, iş performansına pozitif ve anlamlı etkide bulunduğu ifade edilmektedir (Erkuş ve Günlü, 2009: 20). Ayrıca bireylerin öz yeterlilik düzeyinin artırılmasının, bireysel ve örgütsel performansa katkı sağlayabileceği dolayısıyla öz yeterlilik değişkeninin insan kaynakları fonksiyonları ile birlikte ele alınması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Işık’a göre (2007: 210) bir beceriye sahip olmakla onu etkili kullanmak farklı şeylerdir ve farkı yaratan da bireyin öz yeterlilik inancıdır. Buradan

yola çıkararak yazar, öz yeterlilik inancının motivasyon düzeyi ve problem çözme çabalarını etkilediğini ve bu durumun aynı yeteneğe sahip bireyler arasında performans farklılıkları gözlenmesine neden olduğunu ifade etmektedir.

Sosyal Bilişsel Teori perspektifinden, rol beklentileri ve performans standartları belirgin olduğunda, öz yeterlilik düzeyi yüksek bireylerin yüksek performans gösterdikleri ancak düşük yeterlilik algısına sahip bireylerin işlerinde başarısızlığa uğradığı belirtilmektedir (Bandura, 1997: 460). Wang ve Netemeyer'in (2002: 222) bu perspektiften gerçekleştirdikleri araştırmada; öğrenmenin öz yeterliliği, öz yeterliliğin de performansı pozitif etkilediği bulunmuştur. Bununla birlikte özsaygı ve iş performansı arasında da pozitif ve anlamlı yönde ilişki olduğu araştırma bulgularında gözlenmektedir (Judge ve Bono, 2001: 83).

Sigler ve Pearson'a göre (2000: 32) yaptığı işi anlamlı bulan, işini yapmak için gerekli becerilere sahip olduğunu düşünen, görevlerini nasıl tamamlayacağına karar verebilen ve işi üzerinde etkisi olduğuna inanan çalışanların aksini düşünen çalışanlara göre daha yüksek performans göstermeleri beklenmektedir. Dolayısıyla bu çalışma, bireysel iş performansının tamamını açıklamak gibi bir iddia içermemekle birlikte işin anlamlılığının performansın önemli yordayıcılarından olduğunu ortaya koyma amacını taşımaktadır.

Yukarıdaki tartışma ve araştırma bulgularına dayanarak bu tez çalışması için geliştirilen hipotezlerler aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir.

Hipotez 8: İşin anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

1. 3. 2. İşin Anlamlılığı ve Örgütsel Sapma Davranışı

İşin anlamlılığı ve örgütsel sapma davranışı örgütsel davranış yazınında birlikte tartışılmamış olmakla birlikte, anlamlılığın çeşitli kaynak ve mekanizmaları ile örgütsel sapmayı ilişkilendiren çalışmalar mevcuttur. Bu nedenle işin anlamlılığı ve örgütsel sapma davranışı ilişkisi anlamlılığın kaynak ve mekanizmaları üzerinden tartışılacaktır.

Galperin ve Burke'ye göre (2006: 341) işi benimseme düzeyi yüksek olan çalışanlar örgüte yönelik yıkıcı sapma davranışlarını daha az göstermektedirler. Çünkü bu bireyler daha çok işleriyle meşgul olmakta ve örgüte yönelik sapma eylemlerine katılmaya zamanları olmamaktadır. Bireyin ihtiyaçları ile işin uyumuna işaret eden işi benimseme (Kanungo, 1982: 342) durumunun, iş etiğine bağlı oluşu da içinde barındırdığı ve işini benimseyen bireylerin bağlılıklarının yüksek olduğu ifade edilmektedir (Brown, 1996: 251). Bu bağlamda, işin anlamlılığının kaynaklarından biri olan benliğin, inançlar boyutunda yer alan işi benimsemenin bireyin sapma davranışı eğilimini azalttığından söz etmek mümkündür.

Spector ve Fox'a göre (2002: 274) işyeri hem fiziksel (para vb.) hem psikolojik (itibar vb.) gereksinimlerin karşılandığı bir çevre olduğundan güçlü duyguları tetikleyebilmektedir.

Bireylerin işyerindeki durumları izlediği ve bunların iyi oluşlarını arttırmaya ya da zarar vermeye yönelik olduğuna ilişkin geliştirdikleri varsayımlar doğrultusunda duygularının harekete geçtiği belirtilmektedir. Bu duygular negatif durumları azaltıp pozitif olanları arttırmak üzere, eylem eğilimi ya da niyeti oluşturmaktadır. Negatif bir duyguyu tetikleyen durumlarda, aktif ve direkt olarak durumun öznesine saldırı (korkutma, tehdit) ya da pasif ve dolaylı olarak duyguya baş etme (işten kaçınma, alkol kullanma) gibi sapma davranışlarının gerçekleşme ihtimali artacaktır. Benzer şekilde Colbert ve diğerlerine göre (2004:600) işyerindeki durumunu elverişsiz olarak algılayan bireyler, örgüt normlarına zarar verebilir ve sapma davranışı gösterebilirler. Bu doğrultuda, işin anlamlılığının kaynakları arasında yer alan iş ortamı bileşenin, bireylerin sapma davranışına yönelme eğilimini etkileyebildiğinin göz önünde bulundurulması ve liderlerin bu konuda gerekli düzenlemeleri yapması gerektiğinden söz etmek mümkündür.

Zapf'a göre (1999: 71) örgütsel sapma davranışının nedenleri liderlik, örgüt kültürü, örgütlenme biçimi gibi örgütsel temelli; düşmanlık, kıskançlık, grup baskısı gibi sosyal grup temelli ve kişilik, yeterlilik, sosyal yetenekler gibi bireysel temelli olabilmektedir. Yazarın sıraladığı bireyleri sapma davranışına yönelten nedenlerin, işin anlamlılığının benlik, iş ortamı ve sosyal ilişki ağı kaynaklarına ve öz yeterlilik mekanizmasına işaret ettiği görülmektedir. Dolayısıyla birey işini anlamlı bulduğunda ya da bağlam temelinde ele alınırsa, işin anlamlılığına dair kaynaklar bireyin anlam algısını pozitif etkileyecek şekilde düzenlendiğinde sapma davranışına yönelten nedenlerin ortadan kalkacağından söz etmek mümkündür. Bununla birlikte birey açısından işin anlamlı bulunmasının öz yeterliliği ve öz saygıyı besleyen bir etki yarattığı ve bu durumun da sapma davranışını engelleyici rol oynadığı düşünülebilir.

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün hedef ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlandığında, anlamlılık mekanizmalarından biri olan aidiyetle ilişkili görülebilir. Bu doğrultuda Demir'e göre (2009: 66) bireyler örgütün norm ve değerlerine uyma ya da bağlanma davranışı göstermediğinde, örgütsel sapma davranışının oluşması için uygun zemin oluşacaktır.

Liao ve diğerlerine göre (2004: 991- 992) meslektaş desteğinin yüksek olması yüksek düzeyde örgütsel ve kişilerarası sapma davranışı gözlenmesine neden olabilmektedir. Çünkü yüksek düzeyde meslektaş desteği algılayan çalışanlar, negatif davranışlarda bulduklarında, meslektaşlarının bu olayı örtbas edeceğine inanmaktadırlar. Bu bağlamda örgüt için sapma olarak nitelendirilen davranışların, çalışanlar için böyle değerlendirilmediğinden söz edilmektedir. Dolayısıyla çalışanlarca paylaşılan davranış normları, sapmayı tolere ya da teşvik ediyorsa yüksek düzeyde meslektaş desteğinin daha fazla sapma davranışı oluşturacağı vurgulanmaktadır. Burada anlamlılık kaynaklarının daha önce sözü edilen etkisinin tersine bir durum ele alınmış olsa dahi, tek başına meslektaş etkisinden daha geniş bir perspektif işletildiğinde, yani anlamlılığın değerler, işi benimseme, misyon, kültür, maneviyat gibi boyutları

birlikte düşünüldüğünde meslektaşların olumsuz etkisinden çok olumlu etkide bulunacağı düşünülmektedir. Ancak bu fikir, bilimsel araştırma bulguları ile desteklenmeye ihtiyaç duymaktadır.

Bennett ve Robinson'a göre (2003: 243-247) bireyin iş koşulları ve edindiği deneyimler, kişiliği, işyerinde benimsenen sosyal yapı ve davranış normları, meslektaşlar, gelir ve statünün dağıtımı ve ulusal kültüre dair öğeler sapmaya neden olabilmektedir. Dolayısıyla sapma davranışının, işin anlamlılığı değişkeninin kaynaklarından olan benlik, iş çevresi, iş dışı çevre, meslektaşlar, aile, ulusal kültür ve finansal koşullar ile ilişkili olduğundan söz etmek mümkündür.

Yukarıdaki tartışma ve araştırma bulgularına dayanarak bu tez çalışması için geliştirilen hipotezler aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir.

Hipotez 9: İşin anlamlılığının örgütsel sapma davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

1. 3. 3. Örgütsel Sapma Davranışı ve İş Performansı

Örgütlerin temel başarı ölçütü olarak görülen performans, örgüt hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sağlayan ve bireyin kontrolü altında olan her türlü davranış olarak tanımlanabilmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002: 66). İş performansı yazını bu bağlamda değerlendirildiğinde vurgulanan üç temel iş davranışı olduğundan söz etmek mümkündür. Dunlop ve Lee'ye göre (2004: 67-68) bunlar görev performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sapma davranışı olarak ele alınmaktadır. Yazarlar görev performansının yazında daha çok yer bulduğunu hatta genel performans ile eşanlı ele alındığını ancak genel performansın, görev performansı kadar görevle ilgili olmayan performansla da ilişkili olduğunu ileri sürmektedirler. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışının yazında az da olsa yer bulduğu ancak iş performansı ile örgütsel sapma davranışı ilişkisini tartışan çalışmaların yok denecek kadar az olduğu ifade edilmektedir.

Sackett'a göre (2002: 10-11) iş performansı yazında daha çok görev performansı ile tanımlanmakta ve vatandaşlık davranışı ve bağlamsal performans ile ilişkilendirilmektedir. Ancak sapma davranışı da iş performansının önemli bir parçası olarak görülmelidir. Paralel biçimde Rotundo ve Sackett'e göre (2002: 67, 69) performansı etkileyen iş davranışları; görev performansı, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma olarak üç temel grupta sınıflandırılmaktadır. Dolayısıyla ilgili yazında örgütsel sapma davranışının da performansı etkileyen davranışlar içinde yer almaya başladığı gözlenmektedir. Örgütsel vatandaşlık kavramının tersi olarak değerlendirilen örgütsel sapma davranışının, zarar verme ve

engellemeyi içerdiği, dolayısıyla beklenen örgütsel değeri azaltıcı etkiye sahip olan davranışlar olarak ele alınabileceği ifade edilmektedir (Motowidlo ve Kell, 2013: 92).

Appelbaum ve Shapiro'ya göre (2006: 14) örgüt normları dışına çıkan iş davranışları karar verme süreci, üretim ve finansal maliyetler gibi örgütün bütün düzeylerini etkileyen pek çok konuda geniş kapsamlı olumsuzluklara neden olmaktadır. Sapma davranışının örgütlere çeşitli finansal ve sosyal maliyetler getiren yaygın bir sorun olduğu alanyazında sıkça dile getirilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 555; Lawrence ve Robinson, 2007: 379; Kidwell ve Kochanowski, 2005: 136; Pulich ve Tourigny, 2004). Bu davranışın hem örgüt hem de birey temelinde üretkenlik ve performansa negatif etkisi olduğu için araştırılması gerektiği üzerinde durulmaktadır (Dunlop ve Lee, 2004: 70).

Performans çalışan davranışları biçiminde tanımlandığında, birey ya da örgüte yönelik sapma davranışının örgütsel amaçlara negatif etkide bulunacağı ileri sürülmektedir (Dunlop ve Lee, 2004: 70). Paralel biçimde Puffer'da (1987: 617) bireylerin başarı ihtiyacı olduğunu ve iş kurallarına uyumun yüksek performansı getireceğini, sapma davranışları gözlemlendiğinde ise performansın düşeceğini ileri sürerek performans ile sapma davranışları arasında negatif ilişki olduğunu belirtmektedir.

Pulich ve Tourigny'ye göre (2004: 290-293, 301) günümüz rekabet koşullarında örgütsel başarı için sadece teknik beceri değil, sosyal becerilerin de geliştirilmesi gerekmektedir. Sosyal beceri düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel iyi oluşa katkı sağladığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte sosyal becerileri olmayan ya da düşük düzeyde sosyal beceriye sahip çalışanlar ise sapma davranışları geliştirerek işe, diğer çalışanlara, hizmet alanlara ve bütün olarak örgüte zarar vermekte ve sonuçta örgütsel hedeflerin başarılmasını engellemektedirler. Dolayısıyla yazarlara göre mükemmel iş performansı için teknik ve sosyal becerilerin birleştirilmesi ve sapma davranışlarının azaltılması gerekmektedir. Benzer biçimde Rotundo ve Sackett'e göre (2002: 69) örgütsel sapma davranışı performansı olumsuz etkilediği gibi örgütsel iyi oluşa da zarar vermektedir.

Yukarıdaki tartışma ve araştırma bulgularına dayanarak bu tez çalışması için geliştirilen hipotezler aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir.

Hipotez 10: Örgütsel sapma davranışının iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 10a: Üretim sapmasının iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 10b: Kişilerarası sapmanın iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 10c: Mülkiyet sapmasının iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

1. 4. İlgili Çalışmalar

Çalışma kapsamında yürütülen alanyazın taraması sonucunda işin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışı ile ilişkisine Türkçe yazında herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte Türkçe alanyazında işin anlamlılığının tek bir çalışmada (Demirtaş, Özdevecioğlu ve Gök, 2015) ele alındığı, bunun dışında anlamlılığa ilişkin bulguların psikolojik güçlendirmenin alt boyutu olarak tartışıldığı gözlenmiştir. Yabancı yazında ise önceleri kavramın farklı perspektiflerden ve farklı kavramların içinden değerlendirildiği (bkz. Thapisa, 1989; Sigler ve Pearson, 2000) daha sonra ise işin anlamlılığı değişkeninin şemsiye bir kavram olduğunu ifade eden ve farklı değişkenlerle ilişkileri üzerinde duran çalışmalar olduğu gözlenmiştir. İlgili alt başlıkta yer alan Tablo 1. 1. sözü edilen çalışmaları özetlemektedir.

Türkçe ve yabancı yazında iş performansı iş tatmini (Yazıcıoğlu, 2010), özyeterlilik (Wang ve Netemeyer, 2002), özsaygı (Judge ve Bono, 2001), örgütsel sinizm (Çakıcı ve Doğan, 2014), örgütsel vatandaşlık (Çelik ve Çıra, 2013) gibi pek çok farklı değişkenle çalışılmıştır. Ancak bu değişkenlerin işin anlamlılığı ile ilişkisine dair herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte performans değişkeninin işin anlamlılığı değişkeninin çeşitli kaynak ve mekanizmaları ile ilişkileri bağlamında ele alındığından söz edilebilir. İlgili alt başlıkta yer alan Tablo 1. 2.'de performansın bu çalışma kapsamında kullanılan ölçme aracı ile ölçüldüğü ve çeşitli değişkenlerle ilişkisine değinilen çalışmalar özetlenmiştir.

Örgütsel sapma davranışının ise yine hem ulusal hem uluslararası alanyazında farklı değişkenlerle ve genel olarak Bennet ve Robinson (2000) tarafından geliştirilen sapma davranışı ölçeği ile çalışılmış olduğu ancak işin anlamlılığı ile ilişkisine dair herhangi bir çalışma bulunmadığı gözlenmiştir. Bu bağlamda öncül çalışma bulgularının anlamlılığın kaynak ve mekanizmaları ile ilişkilendirilmesinin mümkün olduğu düşünülebilir. İlgili alt başlıkta yer alan Tablo 1. 3. sözü edilen özellikleri taşıyan çalışmaları özetlemektedir. İzleyen bölümlerde yer alan tablolarda sırasıyla işin anlamlılığı, iş performansı ve örgütsel sapma davranışı ile ilgili çalışmalara değinilmektedir.

1. 4. 1. İşin Anlamlılığı Değişkeni ile İlgili Çalışmalar

Yapılan alanyazın taraması sonucunda işin anlamlılığı değişkeninin örgüt için önemli konulardan biri olduğu ve örgüte olumlu katkıları gözlenmektedir. Bununla birlikte ulusal yazında işin anlamlılığını ele alan bir çalışmaya rastlanmamış, yabancı yazında ise kısıtlı çalışma olduğu gözlenmiştir. Değişken ile ilgili çalışmalar Tablo 1. 1.'de özetlenmiştir.

Tablo 1. 1. İşin Anlamlılığı Değişkeni İle İlgili Çalışmalar

Yazar	Amaç	Örnekleme ve Yöntem	Bulgular
1 Demirtaş, Özdevecioğlu ve Gök (2015)	İş-yaşam dengesinin anlamlı iş üzerindeki etkisini belirlemek ve bu süreçte lider-üye etkileşiminin aracılık rolünü araştırmak.	İş -Yaşam Dengesi, Anlamlı İş Algısı ve Lider-Üye Etkileşimi ölçeklerinin kullanıldığı çalışma, çeşitli sektörlerde çalışan 319 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Hipotezler regresyon analizi ile test edilmiştir.	-Araştırma sonucunda iş-yaşam dengesinin anlamlı iş algısı üzerinde pozitif etkide bulunduğu ve lider-üye etkileşiminin bu ilişkide düzenleyici role sahip olduğu belirlenmiştir.
2 Steger, Dik ve Duffy (2012)	İşin anlamlılığının deneysel boyutlarını açıklamak. İşle ilgili değişkenlerde ve iyi oluşta, işin anlamlılığının etkisini açıklamak.	İş tutkusu, işe uyum, örgütsel vatandaşlık davranışı, ayrılma niyeti, kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, yaşam tatmini, semptom envanteri, yaşamın anlamı ve anlam olarak iş envanteri 3400 üniversite çalışanına mail yoluyla gönderilmiştir. Çalışma 370 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.	-İşin anlamının boyutları ile iş tutkusu ve işe uyum arasında korelasyon gözlenmiştir. - Örgütsel vatandaşlık davranışı, kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve içsel iş motivasyonu ile işin anlamı pozitif ilişkilidir. -Devamsızlık, ayrılma niyeti, dışsal iş motivasyonu ile işin anlamı negatif ilişkilidir. -Yaşam doyumu ve yaşamın anlamı değişkenleri ile işin anlamı arasında pozitif, psikolojik endişelerle arasında ise negatif ilişki gözlenmiştir.
3 Lips-Wiersma ve Wright (2012)	Çalışmanın amacı işin anlamlılığın dair yapının karmaşıklığını yansıtan geçerli bir ölçek geliştirmektir.	405 katılımcıya uygulanan ölçeğin keşifsel faktör analizinde 7 alt faktör tespit edilmiştir. Ardından bu maddelerin yaşamın anlamlılığı, tükenmişlik, iş değerleri, iş tercihi, iş tutkunluğu ve neoklasik iş tutkusu ile ilişkileri analiz edilmiştir. İkinci çalışmada 275 çalışana ölçek uygulanmış ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.	-Birinci çalışmanın sonuçları işin anlamlılığı ölçeğinin tükenmişlik, depresif semptomlar ve dışsal motivasyon ile negatif yaşamın anlamlılığı, işe tutkunluk, içsel motivasyon ve iş tutkusu ile pozitif korelasyon gösterdiğini ortaya koymaktadır. -İkinci çalışmanın sonucunda 28 maddelik 7 alt ölçekli bir yapı olduğu bulunmuştur.
4 Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve McKee (2007)	Transformasyonel liderlik ile bireylerin işe yükledikleri anlam ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi araştırmak.	Çalışma 319 sağlık çalışanının katılımıyla transformasyonel liderlik ölçeği, işin anlamlılığını ölçmek için işyeri ruhsallığı ölçeği ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinin kullanımıyla gerçekleştirilmiştir.	-Transformasyonel liderliğin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerinde pozitif etkisi olduğu ve işi anlamlı bulmanın bu pozitif ilişkiyi açıklamakta önemli bir rolü olduğu görülmektedir.
5 Stringer (2007)	Stratejik ortaklık, işin anlamlılığı ve çalışan tutkunluğu arasındaki ilişkiyi açıklamak	160 katılımcı ile yürütülen çalışmada söz konusu üç değişkenin yordayıcı ilişkileri, regresyon analizi kullanılarak açıklanmıştır.	-Araştırma sonuçları çalışanların ortaklık skorlarının anlamlılık düzeylerini yordadığını, stratejik ortaklık ve anlamlılığın birlikte çalışan tutkunluğu üzerinde tek başlarına olandan daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu

			göstermektedir. Tek başlarına etkileri düşünüldüğünde ise stratejik ortaklığın anlamlılığı, anlamlılığın ise tutkunluğu yordadığı görülmektedir.	
6	Sigler ve Pearson, (2000)	Örgüt kültürünün güçlendirme çabalarına destek olduğunu ortaya koymak	727 tekstil firması çalışanı ile yürütülen araştırmada güçlendirme algısı, örgüt kültürü ve performans ölçekleri kullanılmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.	-Güçlendirmenin anlamlılık boyutu ile performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.
7	Wrzesniewski, McCauley, Rozin ve Swartz (1997)	Bireylerin işlerini (iş-kariyer- tutku) nasıl gördüklerini açıklamak	Çeşitli meslek gruplarından 196 katılımcıya değişkenleri temsil eden üç paragraf, doğru-yanlış soruları, demografik sorular ve iyi oluşa dair likert tipi ölçek maddelerinden oluşan sorular sorulmuştur.	-Çalışanların işlerine bakış açısı neredeyse eşit dağılmakla birlikte Kariyer oranları tutku ve işle korelasyon göstermemektedir. -İş ve tutku bakışı ters ilişkili iken kariyer ikisinden de bağımsızdır. -İşini tutku olarak görenlerin iş ve yaşam doyumu daha yüksek bulgulanmıştır.

İşin anlamlılığının tutku ve ruhsallık boyutlarını içeren bir kavram olarak görüldüğü (Steger, Dik ve Duffy, 2012: 325) ve bu nedenle değişkenin; iş motivasyonu, devamsızlık, iş davranışı, tutkunluk, iş tatmini, güçlendirme, stres, örgütsel özdeşleşme, kariyer gelişimi, bireysel performans ve kendini gerçekleştirme gibi örgütsel çalışmaların en önemli çıktıları üzerinde etkili olduğunu vurgulayan çalışmalar bulunduğu belirtilmektedir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 92).

Türkçe yazında konu ile direkt ilgili sadece bir çalışmaya rastlanmış (Demirtaş, Özdevecioğlu ve Gök, 2015) olmakla birlikte işin anlamlılığının psikolojik güçlendirmenin alt boyutu olarak ele alındığı bazı çalışmalar olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda Ceylan, Çöl ve Gül (2005: 48) çalışanların güçlü hissetmeleri için örgütlerde bulunması gereken sosyal-yapısal özellikleri belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında; rol belirsizliği, kaynaklara ve bilgiye erişimin işe anlam kazandıran yapısal özellikler olduğunu bulgulamışlardır.

Arslantaş (2008: 111) yöneticiye duyulan güvenin ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik çalışmasında, psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun vatandaşlık davranışının vicdan sahibi olma boyutu üzerinde anlamlı etkisi olduğunu raporlamıştır. Akgündüz, Kale ve Pazarbaşı'nın (2014) psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçladıkları çalışmada, çalışanların psikolojik olarak güçlendirildiklerine inandıklarında bu durumun örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği bulgulanmıştır. Paralel biçimde bir başka çalışmada, çalışanların işbirliği davranışlarının güçlendirmenin boyutlarından anlamlılık ile pozitif ve anlamlı ilişkisi olduğu raporlanmıştır (Bardakçioğlu ve Akgündüz, 2016:

154). Sağlık sektöründe psikolojik güçlendirmenin örgütün finansal olmayan performansına olan etkilerinin incelendiği bir çalışmada ise finansal olmayan performans boyutlarından öğrenme ve gelişme ile psikolojik güçlendirmenin boyutlarından anlam boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır (Hemedoğlu vd., 2012: 103).

Bal Taştan (2013) psikolojik güçlendirme ile psikolojik iyi hissetme hali arasındaki ilişkiyi ve ilişkide bireylerin özyeterlilik inancının aracılık, sosyal destek anlayışının düzenleyicilik rolünü belirlemeyi hedeflediği bir araştırma yapmıştır. Çalışma sonucunda psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun psikolojik iyi hissetme hali değişkeni ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu ve özyeterliliğin bu ilişkiye aracılık ettiği, amir desteğinin ise düzenleyici etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Sağlık sektöründe psikolojik güçlendirmenin örgütün finansal olmayan performansına olan etkilerinin incelendiği bir çalışmada ise finansal olmayan performans boyutlarından öğrenme ve gelişme ile psikolojik güçlendirmenin boyutlarından anlam boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır (Hemedoğlu vd., 2012: 103).

Akademisyenlerin güçlendirme algıları ve performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen Çöl (2008: 35), psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun çalışan performansını arttırdığını bulgulamış ve yaptığı işi önemli bulan çalışanın performansında yükseliş gözlenmesini beklenen bir sonuç olarak yorumlamıştır. Buradan yola çıkarak, bireysel performansın örgüt performansına olumlu yansıtacağı dolayısıyla yöneticilerin, çalışanlara işlerini anlamlı bulacakları ortamlar yaratması gerektiğinin altı çizilmektedir.

1. 4. 2. İş Performansı Değişkeni ile İlgili Çalışmalar

İş performansı değişkeni alanyazında pek çok değişkenle birlikte ele alınmasına karşılık işin anlamlılığı ve performansın birlikte araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak yazında işin anlamlılığı değişkeninin bazı bileşenleri ve performans üzerine çalışmalar bulunmaktadır. Sözü edilen çalışmalar Tablo 1. 2.'de özetlenmiştir.

Tablo 1. 2. İş Performansı Değişkeni İle İlgili Çalışmalar

Yazar	Amaç	Örneklem ve Yöntem	Bulgular
1 Kale (2015)	Lider ve iş arkadaşları desteğinin iş performansına etkisinde iş ve yaşam tatmininin aracı rolü incelenmektedir.	Araştırma dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 176 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Sigler ve Pearson'ın iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Yol analizi yapılmıştır.	- Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansına direkt etkisi tespit edilememiştir. - Lider desteğinin iş tatmini ve yaşam tatmini aracılığıyla iş performansını etkilediği, - İş arkadaşları desteğinin yaşam tatmini aracılığıyla iş performansını etkilediği, - İş ve yaşam tatmininin iş performansını etkilediği bulunmuştur.
2 Beğenirbaş ve Çalışkan (2014)	Çalışanların duygusal emek gösterimlerinin iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini bulmak ve bu etkide kişilerarası çarpıklığın aracı rolünü belirlemek amaçlanmıştır.	Araştırma 403 özel hizmet sektörü çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Çöl'ün çevirisini yaptığı performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği .78 olarak bulunmuştur. Korelasyon ve regresyon analizleri ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.	- Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu ve kişilerarası çarpıklığın bu etkiye kısmi aracılık ettiği bulunmuştur.
3 Çakıcı ve Doğan (2014)	Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.	Araştırma bir kamu üniversitesinin on iki meslek yüksekokulunun 116 akademik ve 68 idari personeli ile gerçekleştirilmiştir. Çöl'ün çevirisini yaptığı performans ölçeği bir madde eklenerek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği .78 olarak bulunmuştur. Regresyon analizi kullanılmıştır.	- Örgütsel sinizmin iş performansını etkilemediği bulunmuştur.
4 Çelik ve Çıra (2013)	Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi ve bu etkide iş yükünün aracılık rolünü araştırmak amaçlanmıştır.	Araştırma 432 beş yıldızlı otel ve tatil köyü çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Çöl'ün çevirisini yaptığı performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği .75 olarak bulunmuştur. Regresyon analizi yapılmıştır.	- Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansını arttırdığı ve işten ayrılma niyetini düşürdüğü, - Aşırı iş yükü algısının iş performansını düşürdüğü ve işten ayrılma niyetini arttırdığı - Aşırı iş yükü algısının, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmediği bulunmuştur.
5 Kale (2013)	Öz uyumun iş performansına etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolünü belirlemek	Araştırma 176 dört ve beş yıldızlı otel çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Çöl'ün çevirisini yaptığı performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği .91 olarak bulunmuştur.	- Öz uyum ile iş performansı arasında pozitif anlamlı ilişki olduğu, - Yaşam doyumu ile iş performansı arasında pozitif anlamlı ilişki olduğu,

		amaçlanmıştır.	Hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.	-Tanımlanmış öz uyum boyutunun performansa etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolü olduğu bulgulanmıştır.
6	Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012)	İş performansını arttıran faktörlerin modellenmesi amaçlanmıştır.	Veriler 346 yazılım işletmesi çalışanından toplanmıştır. Çöl'ün çevirisini yaptığı performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ve YEM modeli analizleri yapılmıştır.	- Algılanan örgütsel desteğin ve gelişim kültürünün iş tatmini ve performansını etkilediği - İş tatmininin iş performansını pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği bulgulanmıştır.
7	Çalışkan ve Akkoç (2012)	Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisi ve bu etkide çevresel belirsizliğin aracılık rolünü belirlemek amaçlanmıştır.	Araştırma 543 yazılım sektörü çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Çöl'ün çevirisini yaptığı performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği .65 olarak bulunmuştur. Hiyerarşik regresyon ve yol analizi yapılmıştır.	- Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansını pozitif ve anlamlı şekilde arttırdığı, -Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin kısmi aracılık rolü olduğu bulgulanmıştır.
8	Yazıcıoğlu (2010)	İş tatmininin Türkiye ve Kazakistan'daki öğretmenlerin performans düzeyleri ile olan ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır.	Çalışma kapsamında Çöl'ün çevirisini yaptığı performans ölçeği Türkiye'de 1042, Kazakistan'da 420 öğretmene uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Türkiye için .92 Kazakistan için .90 olarak bulunmuştur. Verilere korelasyon analizi uygulanmıştır.	-Türk ve Kazak öğretmenlerin iş tatminleri ile performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.
9	Yılmaz ve Karahan (2010)	Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.	Araştırma tekstil sektöründe faaliyet gösteren 12 işletmenin 110 çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Çöl'ün çevirisini yaptığı performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği .73 olarak bulunmuştur. Regresyon analizi yapılmıştır.	- Vizyon odaklı liderliğin örgütlerde performansı etkileyen tek değişken olduğu - Liderliğin performansı olumlu yönde etkilediği - Örgütsel yaratıcılık ve performans arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.
10	Çöl (2008)	Akademisyenlerin güçlendirme algıları ile performansları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.	Veriler 13 kamu üniversitesinde görev yapan 403 akademisyenden toplanmıştır. Sigler ve Pearson'ın Kirkman ve Rosen'dan aldığı performans ölçeği Türkçe'ye çeviri yapılarak kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .82 olarak bulunmuştur. Çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.	-Güçlendirme boyutlarından olan anlam ve yetkinliğin performansın en önemli belirleyicisi olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 1. 2. Türkçe alanyazında iş performansı değişkenini, bu çalışmada kullanılan ölçek temelinde ele alan ve işin anlamlılığının bileşenleri ile ilişki kurulabilecek bazı araştırmaları göstermektedir. Yanı sıra yabancı yazında da performansa dair çalışmalar yer almaktadır. Bu

bağlamda Wang ve Netemeyer'in (2002) satış elemanları ile gerçekleştirdikleri araştırmada öğrenmenin öz yeterliliği, öz yeterliliğinde performansı pozitif etkilediği bulgulanmıştır. Judge ve Bono (2001) yaptıkları meta analiz sonucunda özsaygı ve iş performansı arasında pozitif ve anlamlı yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yine Sigler ve Pearson'ın (2000) çalışmasında, çalışanların anlamlılık algısı ile performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

1. 4. 3. Örgütsel Sapma Davranışı Değişkeni ile İlgili Çalışmalar

Örgütsel sapma davranışı değişkeni alanyazında pek çok çalışmada incelenmesine karşılık işin anlamlılığı ve örgütsel sapmanın birlikte araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak yazında işin anlamlılığı değişkeninin bazı bileşenleri ve iş performansı ile örgütsel sapma ilişkisine dair bazı çalışmalar bulunmaktadır. Sözü edilen çalışmalar Tablo 1. 3.'te özetlenmiştir.

Tablo 1. 3. Örgütsel Sapma Davranışı İle İlgili Çalışmalar

Yazar	Amaç	Örneklem ve Yöntem	Bulgular
1 Galperin ve Burke (2006)	İşkoliklik bileşenleri ve örgütsel sapmanın (yapıcı ve yıkıcı) boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlanmıştır.	Araştırma çeşitli endüstrilerde faaliyet gösteren altı şirketin 142 çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Bennett ve Robinson'un geliştirdiği sapma davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği örgütsel boyutta .79 kişilerarası boyutta .65 olarak bulunmuştur Hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.	-İşkolikliğin üç bileşeni ile yapıcı ve yıkıcı sapma davranışı arasında anlamlı ilişki vardır. -İşi benimseme düzeyi yüksek çalışanlar daha az yıkıcı sapma davranışı göstermektedir. -İşkoliklik bileşenleri ile kişilerarası yıkıcı sapma davranışı arasında anlamlı ilişki yoktur.
2 Dunlop ve Lee (2004)	Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma davranışının performansa etkisini açıklamak amaçlanmıştır.	Araştırma bir fast-food zincirinin 364 çalışanı ve 96 yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir. Bennett ve Robinson'un geliştirdiği sapma davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği örgütsel boyutta .82 kişilerarası boyutta .86 olarak bulunmuştur. Çoklu regresyon analizi yapılmıştır.	-Sapma davranışının öznel ve nesnel performansı negatif ve anlamlı düzeyde etkilediği ve -Sapma davranışının yöneticilerin performans değerlendirmeleri ile güçlü korelasyon gösterdiği bulgulanmıştır.
3 Liao, Joshi ve Chuang (2004)	Demografik ve kişisel özellikler temelinde çalışanların farklılıklarının örgütsel ve kişilerarası sapma davranışı ile ilişkisini araştırmak amaçlanmıştır.	Araştırma bir restoran zincirinin 26 mağazasında çalışan 286 personel ile gerçekleştirilmiştir. Bennett ve Robinson'un geliştirdiği sapma davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği örgütsel boyutta .53 kişilerarası boyutta .73 olarak bulunmuştur Regresyon analizi yapılmıştır.	-Demografik farklılıklar; kişilerarası ve örgütsel sapma ile pozitif ilişkilidir. -Cinsiyet farklılığı kişilerarası sapmayı pozitif yordamaktadır. -Etnik farklılık örgütsel sapmayı negatif yordamaktadır. -Pozitif örgütsel destek örgütsel sapmayı negatif yordamaktadır. -Örgütsel bağlılık kişilerarası sapmayı negatif yordamaktadır.

			-Meslektaş tatmini kişilerarası ve örgütsel sapmayı negatif yordamaktadır.	
4	Colbert, Mount, Harter, Witt ve Barrick (2004)	İş koşulları ve kişilik özelliklerinin sapma davranışı ile ilişkisini araştırmak amaçlanmıştır.	Araştırma 4 farklı örneklemede toplam 853 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Bennett ve Robinson'un geliştirdiği sapma davranışı ölçeğinin yalnızca kişilerarası sapma boyutu kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.	-İş koşullarına dair pozitif algılar örgütsel sapma ile negatif ilişkilidir. -Bu ilişkide kişilik özellikleri moderatör durumdadır. -Algılanan örgütsel destek kişilerarası sapma davranışı ile negatif ilişkilidir.
5	Puffer (1987)	Toplum yanlısı ve uygunsuz olarak iki kategoride ele alınan iş dışı davranışların öncülleri ve bunların iş sonuçları ile ilişkilerini test etmek amaçlanmıştır.	Araştırma bir mobilya zincirinin 12 mağazasında çalışan 141 satış personeli ile gerçekleştirilmiştir. Uygunsuz davranışlar araştırmacının kendi geliştirdiği 5 maddelik ve tek faktörlü ölçekle incelenmiştir. Regresyon analizi yapılmıştır.	- Uygunsuz davranışlar başarı ihtiyacı ve yönetime güvenle negatif ilişkilidir. -Uygunsuz davranışlar performans ile negatif ilişkilidir.

1. 5. Araştırmanın Önemi

İşin anlamlılığı ve bileşenlerine dair teorik perspektifin, alanyazında parçalara ayrılmış şekilde yer aldığı ve bütüncül bir yapı gözlenemediği ifade edilmektedir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 93). Ayrıca işin anlamlılığı ile ilgili çalışmalarda kapsamlı bir bakış açısı yerine tekil faktörlere yoğunlaşıldığı dolayısıyla farklı bileşenlerin farklı çalışma alanlarının yazınında geliştiği belirtilmektedir. Parçalanmış yapısı nedeniyle işin anlamlılığı literatürünün bütün olarak açıklama ve araştırmanın zorluğuna dikkat çekilmektedir. Bu bağlamda son birkaç yılda çeşitli akademik disiplinlerde önemli bir gelişim göstermiş olsa da, araştırma alanlarının çeşitliliği nedeniyle kavramla ilgili bilinenlerin karışık bir görünüm sergilediği ve tutarlı bir bütünün henüz oluşmadığı vurgulanmaktadır.

Disiplinlerarası bir duruşu olan işin anlamlılığı çerçevesinin, Türkçe yazında sadece ulusal bir bildiride ele alındığı, bunun dışında anlamlılığın, psikolojik güçlendirmenin boyutlarından biri olarak yazında yer bulduğu gözlenmiştir. Mevcut durumda işin anlamlılığı, çerçeve bir kavram olmasına rağmen bir alt kavram görüntüsü sergilemektedir. Bu doğrultuda Türkçe yazında, kavramın hak ettiği yeri bulması hedeflenmektedir.

Luthans'a göre (2002:57) çalışanların pozitif duyguları ve performansları arasındaki ilişkinin önemi Hawthorne çalışmaları ile açığa çıkmıştır ve mutlu çalışanların her düzeyde daha üretken olduklarını destekleyen pek çok araştırma bulunmaktadır. Ancak örgütsel davranış alanının daha çok negatif kavramlara ve problemlere yöneldiğini belirtmektedir. Yine Gable ve Haidt (2005: 104) mevcut yazında pozitif kavramlarla negatif kavramların dengesiz şekilde yer

aldığının bu bağlamda pozitif psikoloji yaklaşımının dengesizliğin farkına varıldığı için doğduğunun ve ihmal edilmiş alanlara dair çalışmaları teşvik etme arzusunda olduğunun altını çizmektedir. Buradan hareketle Wright'a göre (2003: 438) faydacı temelde bakıldığında, araştırmalardaki anlam eksikliği ancak insan doğasının negatif yönlerine pozitif olanlar da eklenildiğinde tamamlanmış ve dengelenmiş olacaktır. Bu bağlamda işin anlamlılığına dikkat çekmenin pozitif örgütsel davranış hareketinin insan mutluluğunu ön plana alan bakış açısını da besleyebileceği düşünülmektedir.

Örgütlerin istediği, çalışanların yüksek performans göstermeleri ve süreçleri, işleyişi ve araçlara erişimi etkileyecek her türlü kasıtlı davranıştan kaçınmalarıdır. Bu bağlamda işin anlamlılığını pek çok değişkenle ilişkilendirmek mümkün olmakla birlikte bu çalışmada iş performansı ve sapma davranışı değişkenlerinin seçilmesinin nedeni bu şekilde özetlenebilir.

İş performansı değişkeni ve bu değişkenin çeşitli değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesinin, performansın artırılmasına yönelik çalışmalarda yöneticilere ipucu sağlayacağı ifade edilmektedir (Kale, 2015: 114). Alanyazındaki eğilimin de bu yönde olduğundan söz etmek mümkündür. Motowidlo ve Kell'e göre (2013: 82) alanyazında son 20 yıla kadar bireylerin iş performansını geliştirmeye yönelik pek çok çalışma bulunmakla birlikte performans değişkeninin kavramsal durumuna dair çok az tartışma yer almaktadır. Benzer sıkıntının Türkçe yazında halihazırda devam ettiğinden söz etmek mümkündür. İş performansına dair yapılan Türkçe alanyazın taramasında, performans yönetimi ve değerlendirmesine geniş yer verildiği halde iş performansı ve özellikle de bireysel iş performansının kavram olarak yeterince ayrıntılı incelenmediği gözlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel normlara uygun hareket edilmesi arzu edilen bir davranış olup, bunun tersi olan sapma davranışının ilişkili olduğu değişkenleri belirlemeye yönelik çalışmaların örgütsel tedbir geliştirmeye katkıda bulunabileceğinden söz etmek mümkündür.

Sonuç olarak bu tezin birincil amacı, işin anlamlılığı gibi temel bir değişkenin kapsayıcılığını ortaya koymaktır. İkincil amaç ise işin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu bağlamda yazında önemli bir eksikliğin doldurulmasına katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Ele alınan diğer değişkenlerle birlikte düşünüldüğünde, yazında bu modelde bir çalışmaya henüz rastlanmamış olması nedeniyle çalışma, özgün bir nitelik taşımaktadır.

1. 6. Araştırmanın Kapsamı

Bu tezde işin anlamlılığı değişkeni, Rosso ve diğerlerinin (2010) yaptığı çalışmada oluşturdukları teorik çerçeve kapsamında ele alınmaktadır. İşin anlamlılığına dair bileşenlerle ilgili daha önce yapılan çalışmaları derleyen yazarlar, sonuçta kapsayıcı bir çerçeve oluşturmuş

ve değişkeni, kaynaklar ve bu kaynaklara işlerlik kazandıran mekanizmalar olarak iki temel grupta ele almışlardır.

İş performansı değişkeni bireysel iş performansı odağından, kişisel beyana dayalı ölçüm yoluyla, Sigler ve Pearson'ın Kirkman ve Rosen'dan aldığı performans ölçeğinin Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş hali kullanılarak incelenmiştir.

Örgütsel sapma davranışı açıklanırken Robinson ve Bennett'in (1995) yaklaşımı temel alınmış ve bu yazarların geliştirdiği ölçme aracı kullanılmıştır. Değişkenlere ilişkin olarak verilen bu bilgiler, tezin teorik kapsamının sınırlarını oluşturmaktadır.

Tezin uygulama kapsamı, bir işte aktif olarak çalışan bireylerden oluşmaktadır. İşin anlamlılığı, iş performansı ve örgütsel sapma davranışı değişkenleri Mersin ilinde farklı sektörlerde aktif olarak çalışan bireyler örnekleminde incelenmektedir. Bu bağlamda yapılan analiz sonuçlarına dayalı olarak elde edilen bulgular Mersin ilinde çalışan bireyler açısından yorumlanmıştır.

1. 7. Varsayımlar

Bilimin varsayımları olduğu gibi her araştırmanın da kendine özgü temel varsayımları bulunmaktadır. Şahin'e göre (2010: 24-25) varsayım, deneyle kanıtlanmamış olmakla birlikte geçmiş gibi kabul edilerek araştırmalara dayanak olarak kullanılan ilkeler şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tez çalışmasının varsayımları aşağıda sıralanmaktadır.

(1) *Araştırmada kullanılan ölçme aracı içinde yer alan ölçekler, tezin amacına uygun, geçerli ve güvenilir araçlardır.* Bu varsayım, daha önce farklı çalışmalarda başka araştırmacılar tarafından, çeşitli örneklemlerde denenmiş, geçerlik ve güvenilirlikleri test edilmiş ölçekler kullanılarak desteklenmektedir.

(2) *Araştırmada izlenen yöntem ve teknikler, toplanan verilerin analizi için istatistiksel açıdan uygundur.* Bu varsayım, araştırma amacı temelinde, aralarında ilişki araştırılan değişkenlere yönelik olarak geliştirilen hipotezlerin, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak test edilmesi yoluyla desteklenmektedir.

(3) *Araştırmaya katılan Mersin ilinde farklı sektörlerde aktif olarak çalışan bireyler, ölçme aracında yer alan tüm maddeleri okumuş, anlamış ve gerçek düşüncelerini yansıtır şekilde cevaplamıştır.* Bu varsayımı desteklemek için ölçme aracında yer alan ifadeler alan uzmanlarınca kontrol edilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılmış, araştırmaya katılım için gönüllülük temel alınmış, ölçme aracında katılımcının kimliğini deşifre edecek herhangi bir ifadeye yer verilmemiş ve katılımcılara, verilen yanıtların gizli tutularak sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı bildirilmiştir.

1. 8. Sınırlılıklar

Araştırmalarda yapılmak istenmekle birlikte zaman maliyeti ve ekonomik maliyet gibi çeşitli sebeplerden gerçekleştirilemeyen durumlar o çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır (Kartal, 2010: 151). Dolayısıyla hemen her çalışmada olduğu gibi bu tezde de sınırlılıklar söz konusudur. Çalışmanın sınırlılıkları aşağıda sıralanmaktadır.

- Araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılacak üç adet ölçek bulunmaktadır. Dolayısıyla, toplanan veriler söz konusu ölçeklerin özellikleri ile sınırlı kalmıştır. Ayrıca İş Performansı Ölçeği yöneticilerin değerlendirmelerine dayalı olmayıp çalışanların kendilerini değerlendirdikleri bir ölçek olduğundan bu durum da bir sınırlılık oluşturmaktadır.
- Araştırma Mersin ili ile kısıtlıdır. Ayrıca örneklem büyüklüğü evren için yeterli olmadığından evrene genelleme yapılamamaktadır. Bu durum, araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini düşürmektedir.
- Araştırmanın başka bir sınırlaması ise ölçme aracının belli bir zaman diliminde uygulanacak olması ve uygulandığı andaki durumu yansıtmasıdır.
- Araştırmanın farklı sektörlerde çalışan bireyleri kapsamaması nedeniyle herhangi bir sektör özelinde öneride bulunulamamaktadır.

1. 9. Tanımlar

Bu bölümde tez çalışması kapsamında sıkça kullanılan temel kavramlara yer verilmektedir. Dolayısıyla bölüm, aşağıda tanımları yer alan ve çalışmanın temel değişkenleri olan kavramların hangi kapsamda ve hangi çerçeveden ele alındığını göstermektedir.

İşin Anlamlılığı: Bireyin iş deneyimine dair subjektif ve pozitif algıları olarak tanımlanan işin anlamlılığının, örgütsel davranış alanında bireysel deneyim, biliş ve duyguları vurguladığı ifade edilmektedir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 94).

Anlamlılığın Kaynakları: Bireysel tutumlardan örgütsel değerlere hatta manevi bağlantılar ve daha ötesine uzanan çeşitliliği içinde barındıran ve anlamlılık algısını etkileyen faktörlerdir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 95).

Anlamlılığın Mekanizmaları: Mekanizmalar; işin anlamlılığı ile ilgili algıları harekete geçiren ve benliğin bütün olarak kendini gerçekleştirmesine vurgu yapan ruhsal durumlarla benliği aşan durumlar arasında dağılım gösteren, psikolojik süreçler olarak ele alınmaktadır (Rosso, vd. 2010: 108).

İş Performansı: İş performansı, bireyin kontrolü altında bulunan ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmesine olumlu katkı sağlayan her türlü faaliyet ve davranışlardır (Rotundo ve Sackett, 2002: 66).

Örgütsel Sapma Davranışı: Örgütsel sapma; bireyin içinde yer aldığı örgütün norm ve kurallarını istemli biçimde ihlal ederek örgüte, üyelerine ya da her ikisine zarar veren davranışlarıdır (Robinson ve Bennett, 1995: 556).



2. BÖLÜM: İŞİN ANLAMLILIĞI

Bu bölümde, araştırmanın bağımsız değişkeni olan işin anlamlılığının ne olduğu, anlamlılığın kaynak ve mekanizmaları ayrıntılı biçimde incelenmekte ve bölüm, kavrama dair alanyazında yer alan temel bir yapı önerisi ile sonlandırılmaktadır.

2. 1. İşin Anlamlılığının Tanımı ve Önemi

İşin anlamlılığının ne demek olduğu ve ne gibi çıktılarla sonuçlandığı son on yılda psikologlar, sosyologlar ve özellikle örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılar arasında merak uyandırmıştır. Bu bağlamda işin anlamlılığı çalışmalarının disiplinlerarası bir alan olduğu belirtilmekte dolayısıyla konuya farklı disiplinlerde gelişen farklı bakışların, alanı düzensiz bir görünüme soktuğu ifade edilmektedir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 92).

İşin anlamlılığı ile ilgili alanyazında “anlam” (meaning) ve “anlamlılık” (meaningfulness) arasında fark olduğu belirtilmektedir (Rosso, vd. 2010: 94). Anlam, bireysel açıdan kişinin kendi algularından, sosyal açıdan ise normlardan, paylaşılan algılardan ya da ikisinden birden oluşturulmaktadır ve bir şeye anlam verme o şeyin anlamlılık içerdiğinin göstergesi kabul edilmemektedir (Pratt ve Ashforth, 2003). Bu bağlamda ‘neden buradayım?’ sorusunun yanıtını içeren yani bireyin varoluş amacına dair sorularını yanıtlamaya hizmet eden durum ya da hallerin anlamlılık kazandığı ifade edilmektedir.

Paralel şekilde Adams (2012: 66) anlam yaratmanın bireye özgü ve oldukça öznel bir deneyim olduğunu vurgulamaktadır. Yine Frankl (1984/2016: 113) anlam arayışının yaşamdaki temel güdülerden olduğunu ve anlamın yalnızca bireyin kendisi tarafından bulunabileceğini dolayısıyla eşsiz ve özel bir yapısı olduğunu belirtmektedir. Sembolik etkileşimcilik bakış açısından ise anlamın, tanrı vergisi olmadığı, bireylerin sözel ve sözel olmayan etkileşimleri ile geliştiği ifade edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 27).

Örgütsel davranış alanında işin anlamı ile ilgili alanyazında, konunun daha çok psikoloji perspektifinden ele alındığı gözlenmektedir. Bu bağlamda anlam algısının iş deneyimi ve işteki içsel ve dışsal güçlerle olan etkileşimle yani bireylerin öznel anlamlandırmaları ile temellendiği ifade edilmektedir (Wrzesniewski, 2003: 300). Psikolojik perspektifin, işinin anlamının potansiyel kaynakları ile çevrelenmiş ve kendileri için işinin anlamını belirleyen bireyleri temel aktör haline getirdiği vurgulanmaktadır (Rosso, vd. 2010: 94).

Psikolojik perspektiften farklı olarak sosyolojik bakış açısı ile anlam; bireylerin bir şeylere anlam yüklemesi ya da yaşamlarının anlamına dair mevcut durumu, değer sistemlerinin ve dünya görüşlerinin etkisini kültürel olarak yansıtacak şekilde görmeye çalışmaları olarak varsayılmaktadır (Mead 1934 akt. Rosso, vd. 2010: 94). Bu gelenekten gelen araştırmacılar,

bireyleri saran sosyal ve kültürel sistemler, işlerine anlam atfettiği zaman, işin anlamlı olma ihtimali olduğunu ileri sürmektedirler. Bununla birlikte örgütsel davranış alanında yapılan işin anlamı çalışmalarında, sosyal ve kültürel güçlerin yönlendirmesinden çok bireysel deneyim, kavrayış ve hislerin vurgulandığı ifade edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 94).

Alanyazında işin anlamının bireyi baz alarak içsel ya da iş ve daha geniş bir çevreyi baz alarak dışsal açıklandığı ancak işin anlamlılığının iş, rol, benlik gibi pek çok parçadan oluştuğu ve bütünlükçü bir bakış açısını gerektirdiği belirtilmektedir (Wrzesniewski vd. 2003: 96). İşin anlamı ve anlamlılığı alanyazında farklı olarak ele alınsa da araştırmacılar bu iki kavramı birbirinin yerine kullanmaktadır (Rosso, vd. 2010: 94). Pratt ve Asforth'a göre (2003) işin anlamı dendiğinde araştırmacılar, ya yapılan işin türünü -ki bu anlama işaret ediyor- ya da işe atfedilen önem miktarını -bu da anlamlılığa işaret ediyor- kastetmektedirler. Bireylerin algıladığı önem miktarının öznel olduğu dolayısıyla anlamlılığın belirli bir iş deneyimi için kişiden kişiye değiştiği belirtilmektedir. Kişilerarası sezgi yeteneği perspektifinden anlamlılık sürecinde pozitif, negatif ya da karışık öngörülerin oluşabildiği bu bağlamda diğerlerinin faaliyetleri benlik, iş ya da rol temelinde olumlandığında pozitif, olumlanmadığında negatif, diğerlerinin yürütülen faaliyeti olumlanması ya da olumlanmamasının etkisini yok etme güdüsü içinde olduğu durumlarda ise karışık öngörülerin oluştuğu ifade edilmektedir (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003: 125).

Brief ve Nord'a göre (akt. Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 180) işin anlamı bireylerin işinin amacından ne anladığı ya da işlerini yaparken neyi başardıklarına inandıkları ile ilgilidir. Benzer bir başka tanımda işin anlamlılığı, örgütsel deneyimin önemli bir parçası olarak görülmekte ve çalışanların işte hem ne yaptıklarına hem de yaptıklarının önemine ilişkin anlayışları olarak ele alınmaktadır (Wrzesniewski vd. 2003: 99).

Thomas ve Velthouse'a göre (1990: 672) anlamlılık, hedeflerin değerini kapsamakta, bireyin kendi standartları doğrultusunda değerlendirilmekte ve bireyin verilen göreve duyduğu içsel ilgiyi içermektedir. Wrzesniewski ve Dutton (2001: 180) ise işin anlamının genel olarak işin nasıl çerçevelenerek yansıtıldığı ile ilişkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Yazarlara göre işin anlamlılığı ve tanımı, işin doğasının temel bileşenleridir ve birey için işin anlamının tanımı değiştiğinde işin amaçlarının kapsamı da değişmiş demektir. Başka bir tanıma göre (Brief ve Nord akt. Spreitzer, 1996: 484) ise işin anlamlılığı, iş rollerinin gerekleri ile çalışanın değer, inanç ve davranışları arasındaki uyumu ifade etmektedir ve bu uyum arttıkça çalışan için işin önemi ve anlamı da artmaktadır.

Wrzesniewski (2003: 298) işin anlamlılığını ölçme arayışındaki araştırmacıların işin merkeziliği, işe bağlılık, işi benimseme, içsel/dışsal motivasyon ve iş değerleri gibi pek çok yapı oluşturduklarını vurgulamaktadır. Anlamlılık ile ilgili çalışmalarda, bireylerin yaşam alanında, işin öneminin sürekli bir gelişme gösterdiği (Rapaport ve Bailyn akt. Rosso, vd. 2010: 92) ve

çalışanların işten beklentisinin psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması olduğu ifade edilmektedir (Casey akt. Rosso, vd. 2010: 92). İşin dışsal amaçları önemli olmakla birlikte araştırma sonuçları pek çok insan için bunun temel etken olmadığına işaret etmektedir (Meaning of Working International Research Team akt. Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve McKee, 2007: 194). Bununla birlikte bireylerin işlerine dair algısının tümüyle işin objektif özelliklerine bağlı olmadığına da altı çizilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 184). Anlamlılığa dolaylı olarak işaret eden Hackman ve Oldman'ın iş karakteristikleri modeli işi yetenek çeşitliliği, önem, kimlik, dönüt ve özerklik gibi işle ilgili özelliklerle ilişkilendirerek açıklamaktadır (akt. Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve McKee, 2007). Bir başka kavramsallaştırmada ise işin anlamlılığı, işin dışsal çıktılarında çok bireyin işinde bir amaç bulunmasıyla ilgili görülmektedir (Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve McKee, 2007: 195).

Neck ve Milliman'a göre (1994: 9-10) bireyin işinin doğası, temelde onu nasıl gördüğü ile ilişkilidir ve ruhsal değer ve tutumlar hem örgüt hem de birey için örgütsel performansı çeşitli biçimlerde geliştirecek pozitif çıktılarla bağlantılıdır. Paralel şekilde Thomas ve Velthouse (1990: 674) bağlılık ve işin anlamlılığı arasında kapsamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedirler. Bu bağlamda anlam yoksunluğunun ise özellikle sinizm gibi negatif çıktılara yol açtığı ifade edilmektedir (Andersson akt. Cartwright ve Holmes, 2006: 201).

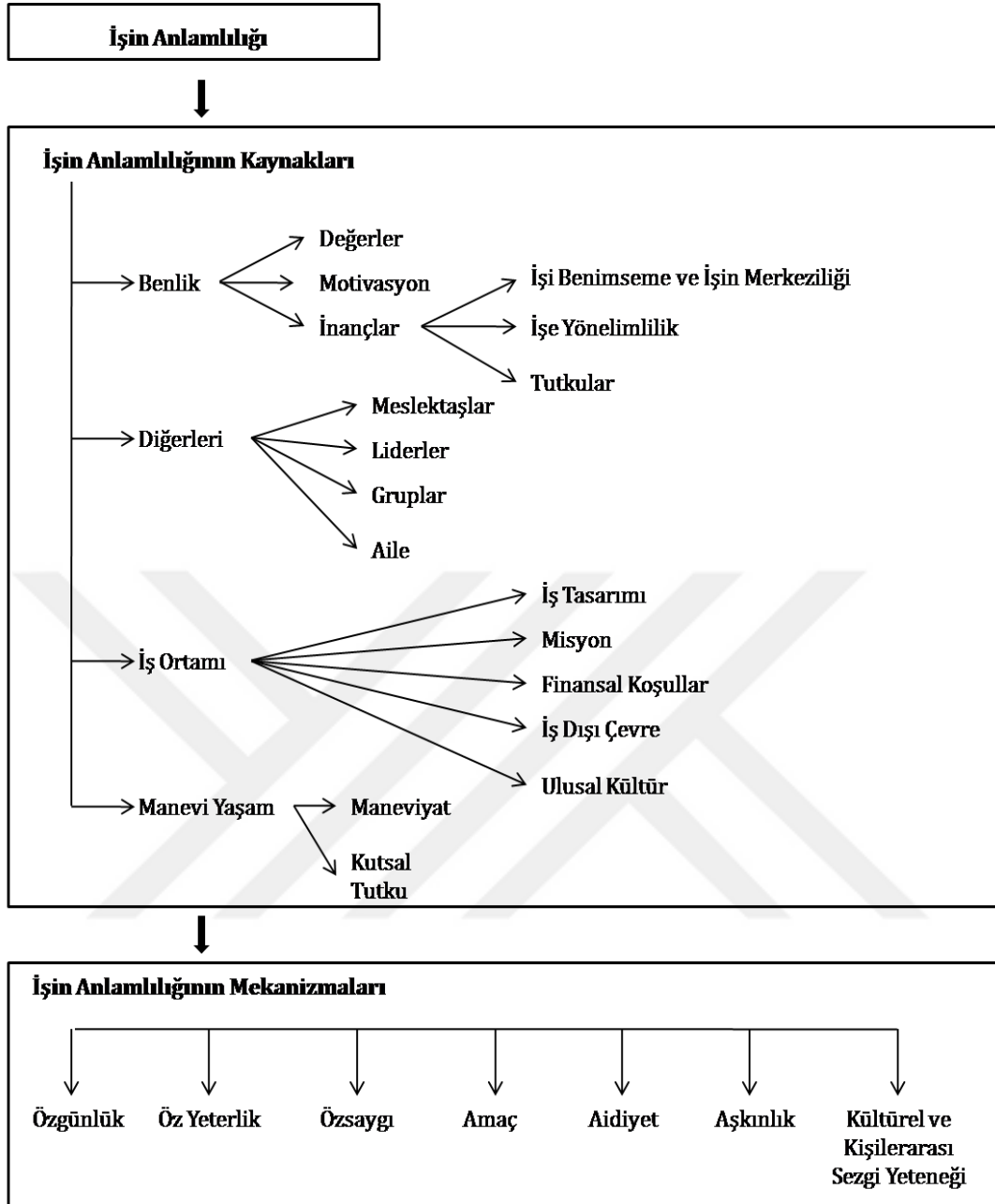
Buraya kadar yapılan tanımların sayısı ve anlamlılığı farklı kavramların içinden dolaylı tanımlama çabası yazını karmaşıklaştıran bir başka etken olarak görülmektedir. Bu bağlamda temel sorun, bir değişkenin içinden anlamlılığa ulaşma çabası şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla asıl üzerinde durulması gereken noktanın işin anlamlılığının bir şemsiye kavram olarak görülmesi (Steger, Dik ve Duffy, 2012: 323) ve kavrama bu geniş çerçeveden yaklaşılması olduğu düşünülmektedir. Alanyazında kavramın ne olduğuna dair bir uzlaşma oluşmamış olmasına ve anlamlılık deneyiminin kendisi ile kaynakları ve nedenlerine dair karışıklık bulunmasına rağmen, anlamlılığın temel bileşenlerinin ölçülebileceği ve işle ilgili önemli değişkenlerle ilişkisinin gözlenebileceği ifade edilmektedir (Steger, Dik ve Duffy, 2012: 322).

Tez kapsamında anlamlılık Rosso, Dekas ve Wrzesniewski'nin (2010) bu çatı kavramı tanımlayışı temel alınarak ilerlenecektir. Bu bağlamda işin anlamlılığının basitçe çalışmanın insanlara ifade ettiği şey yani anlam olarak görmemek gerektiği, kavramın hem önem hem de pozitif bir değer içerdiği yani anlamdan ziyade anlamlılığa vurguda bulunduğu belirtilmektedir (Steger, Dik ve Duffy, 2012: 323). Dolayısıyla kavramın bu pozitif değerinin memnuniyet odaklı olmaktan çok gelişim ve amaç odaklı pozitif bir değer olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda işin anlamlılığını sadece çeşitli örgütsel değişkenler üzerinden tartışmanın eksik bir çaba olacağından söz edilebilir.

2. 2. İşin Anlamlılığının Bileşenleri

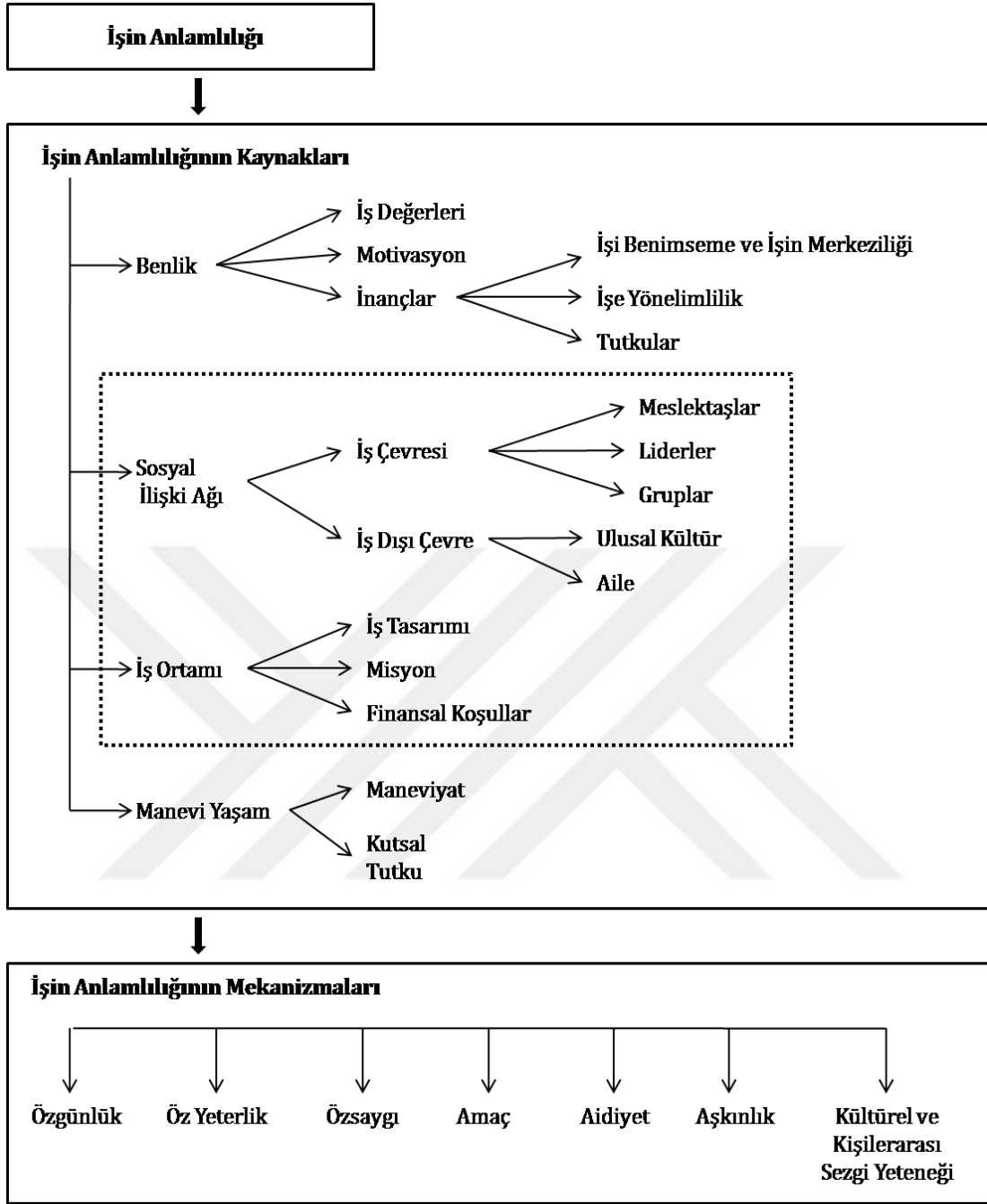
İşin anlamlılığı ile ilgili çalışmalarda anlamlılığın, kaynaklar ve anlamlılığın altında yatan psikolojik ve sosyal mekanizmalar olmak üzere iki temel mesele üzerinden tartışıldığı görülmektedir (Rosso, vd. 2010: 95). Bu doğrultuda Şekil 2. 1. , işin anlamlılığına dair Rosso ve diğerlerinin (2010) çalışmasında yer alan bileşenlerin sembolik gösterimidir.

Çalışmada, kapsayıcı olduğu düşünülen bu kavramsallaştırma temel alınmakla birlikte yapılan alanyazın taraması sonucu isimlendirme ve gruplamalarda bazı değişikliklerin yapılması uygun görülmüştür. Şekil 2. 2. , söz konusu değişiklikleri göstermektedir. Takip eden bölümlerde bu gösterim temel alınmıştır. Bu bağlamda alt başlıklarda işin anlamlılığının benlik, sosyal ilişki ağı, iş ortamı ve manevi yaşam olarak ele alınan dört temel kaynağı ve özgünlük, öz yeterlilik, özsaygı, amaç, aidiyet, aşkınlık, kültürel ve kişilerarası sezgi yeteneği olarak sıralanan mekanizmaları açıklanmıştır.



Şekil 2. 1. Ross ve Diğerlerinin (2010) Önerdiği Şekliyle İşin Anlamlılığının Bileşenleri

Kaynak: Rosso ve diğerleri, 2010



Şekil 2. 2. Çalışmada Temel Alınan Şekliyle İşin Anlamlılığının Bileşenleri

2. 2. 1. Anlamlılığın Kaynakları

Anlamlılığın kaynaklarının işin anlamlılığının nereden temellendiğine işaret ettiği belirtilmektedir (Rosso, vd. 2010: 93-95). Anlamlılık algısının, bireysel tutumlardan örgütsel değerlere hatta manevi bağlantılar ve daha ötesine uzanan aralıkta pek çok faktörü etkilediği ve bu farklı faktörlerin anlamlılığın potansiyel kaynakları olarak ele alınabileceği ifade edilmektedir. Bu bağlamda kavram, kaynaklar açısından ele alındığında, alanyazının benlik,

diğerleri, iş ortamı ve ruhsal yaşam olmak üzere dört temel kaynak etrafında organize olduğu ifade edilmektedir. Farklı perspektiflere işaret eden bu kategorilerin, belirli bir kaynağın kişinin iş deneyimini nasıl etkilediğini gösterdiği vurgulanmaktadır. Bu çalışmada işin anlamlılığının kaynakları; benlik, sosyal ilişki ağı, iş ortamı ve manevi yaşam olarak kabul edilmekte ve izleyen bölümlerde bu başlıklar üzerinde durulmaktadır.

2. 2. 1. 1. Benlik

Sembolik etkileşimciliğin temelini oluşturduğu düşünülen benlik kavramının "...insanların kendilerini, kendi düşüncelerinin nesnelere olarak ele almalarına olanak tanıyan, yansımali ve düşünümsel becerilere..." vurguda bulunduğu belirtilmektedir (Marshall, 1994/1999: 63). Cüceloğlu'na göre (1998: 578) benlik, bireyin kendine dair tüm düşünce, algı, duygu ve değerlendirmelerinin etkileşimi sonucu oluşan algıdır. Bu bağlamda Rogers (akt. Cüceloğlu, 1998: 428) benlik bilincinin, bireyin kendine dair düşünce ve algılarını içerdiğini yani kişinin kendisini nasıl gördüğünü yansıttığını ifade etmektedir.

Psikoloji alanyazımında benlik kavramının, bireyi tekil olarak diğerlerinden ayıran deneyim olarak tanımlandığı ve bu deneyimin zaman ve mekan sürekliliği olduğu ifade edilmektedir (Baumeister ve Vohs, 2007:785). Bu bağlamda benlik deneyiminin fiziksel dürtülerin yanı sıra içsel özellikler ve duygusal yaşama dair bilinci de içerdiği belirtilmektedir. Ayrıca bireylerin benlik bilinci ile doğmadıkları, bu deneyimin yaş, gelişim aşaması ve hatta kültüre göre farklılaştığı ve bireyden bireye değiştiği ifade edilmektedir. Bununla birlikte benliğin düşünce, duygusal reaksiyon ve davranışları derinden etkilediğinin de altı çizilmektedir.

Mead'e göre (akt. Macionis, 2010/2013:118-119) sosyal deneyimin bir ürünü olan benlik, bireyin öz farkındalık ve öz imajdan oluşan kişiliğinin parçasıdır. Bu bağlamda, benliğin doğuştan getirilmediği, zamanla ve sosyal deneyimle geliştiği ifade edilmektedir. Yazara göre benlik, özne ben ve nesne ben olarak iki parçadan oluşmaktadır. Özne ben benliğin aktif bölümüdür, nesne ben ise başkalarının bireyi nasıl gördüğünü temel almaktadır ve bütün sosyal deneyimlerin bu iki unsura sahip olduğu belirtilmektedir.

Kavramı kültür bazında ele alan Kağıtçıbaşı'na göre (2003: 360, 361) varoluşun temelini oluşturan; duygu, düşünce ve davranışları etkileyen benlik yapısı bireyin kendini, diğerlerini ve çevresini nasıl algıladığının belirleyicisidir. Dolayısıyla kültürlerarası duygu, düşünce ve davranış farklılıklarının kültürlerle özgü benlik yapılarından kaynaklandığını öne sürmektedir.

İşteki benliğin, bireylerin isteyken kendilerine dair kazanımlarıyla kendilerini anlamaları şeklinde tanımlandığı ve bireylere çalışırken ne olduğuna dair, sosyal bir ürün olduğu belirtilmektedir (Wrzesniewski vd. 2003: 102). Ashforth ve Mael (1989: 22) bireyin

benlik kavramının, sadece örgütten değil aynı zamanda iş gruplarından ve işteki sosyal çevresinden de kaynaklanabileceğini ifade etmektedir. Bununla birlikte benlik kavramının alanyazında işe dair değerler, motivasyon ve inançlar olarak üç temel alana ayrıldığının altı çizilmektedir (Rosso, vd. 2010: 96).

2. 2. 1. 1. 1. İş Değerleri

Değerlerin; tutum, davranış ve algıların temelini oluşturduğu ve onları açıkladığı belirtilmektedir (Robbins ve Judge, 2011/2012:157). Bununla birlikte örgütle uyumlu değerler geliştirmenin bireyin performansını olumlu yönde etkileyebileceğine de dikkat çekilmektedir.

İş değerlerinin kavramsallaştırılması konusunda bir görüş birliği olmadığını ifade eden Dose'ye göre (1997: 227-228) kavram, bireylerin neyin doğru olduğunu ayırmasını sağlayan ya da tercihlerinin önemini belirlediği, iş ya da iş çevresi ile ilişkili değerlendirme standartları olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan hareketle yazar, iş değerlerinin süreklilik gösteren iki boyutu olduğunu ifade etmektedir. Boyutlardan birincisi değerlerin ahlaki bir unsurunu göstermesi, ikincisi ise belirli bir değerün önemine dair sosyal kabul görme derecesi olarak nitelendirilmektedir.

Ros, Schwartz ve Surkiss'e göre (1999: 51-54) değerler, bireyler ve toplumların üstesinden gelmek zorunda oldukları üç evrensel gerekliliğe (biyolojik bir organizma olarak bireyin ihtiyaçları, sosyal etkileşimin koordinasyonu için gereken şeyler ve grupların devamlılığı ve düzgün işlemesi için gerekenlere) karşılık gelen bilinçli hedeflere işaret etmektedir. Konuyu, temel insan değerleri teorisi perspektifinden değerlendiren yazarlara göre iş değerleri, genel değerlerin iş ortamındaki spesifik bir ifadesidir ve temel değerler gibi iş değerleri de istenen sonuç ya da davranışlarla ilgili inançlar olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda iş değerleri sadece iş ortamına dönük hedeflerle ilgili olduğu için temel bireysel değerlerden daha spesifik olmakla birlikte kavramın çalışmalarda oldukça geniş biçimde ele alındığı ve belirli bir işin sonuçlarından ziyade bireylerin işin dışında genel olarak ne istediğine odaklanıldığı ifade edilmektedir. Sonuç olarak, tıpkı temel değerler gibi iş değerlerinin de birey ve grubun sözel ifadesine dayalı olduğu ve etkileşim gerektirdiği belirtilmektedir.

Paralel biçimde Roe ve Ester'de (1999: 4-5) iş değerlerinin genel değerlerden daha spesifik bir alana işaret ettiğini belirtmektedir. Bu bağlamda genel değerler ile iş değerleri arasındaki ilişkinin farklı şekillerde düşünüldüğü ifade edilmektedir. Bir görüşe göre değerler; genel değerler ile iş değerleri arasında yapısal benzerlik üreten özel bir bilişsel yapıdır. Diğer görüşe göre ise genel değerler, iş değerlerini üretmektedir. Yani iş değerlerini bir şekilde genel değerlerden geldiği ancak bu nedensel sürecin çok belirgin olmadığı vurgulanmaktadır. Bununla birlikte alternatif olarak, iş değerlerinin genel değerlerin gelişiminde bir kaynak olarak

görülebileceği de belirtilmektedir. Bu bağlamda modern iş standart ve uygulamalarının daha geniş sosyal yaşama genellenen işle ilişkili değerler üretebileceği ifade edilmektedir. Sonuç olarak değerlerin, iş faaliyetleri ile ilişkili olduğu, bireysel eylemlerin motivasyon kaynağı olarak görülebileceği ve pozitif iş çıktılarına katkı sağlayacağı üzerinde durulmaktadır.

Ros ve diğerlerine göre (1999: 61) işin bireyler için ne anlama geldiğini açıklamanın bir yolu da, bireyin işi ile ilişkilendirdiği temel değerlerini belirlemektir. Bu bağlamda bireylerin işlerini toplumsal onay kazanma yolu olarak, güvenliğini sağlama biçimi ya da bağımsızlığının ifadesi olarak görebildiklerinin altı çizilmektedir. Dolayısıyla değerli görülen bir işin, yaşamın önemli bir hedefi haline gelebileceği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda iş değerlerinin, kişiden kişiye değiştiği ve sosyal normların, iş deneyimlerinin ve kişilerarası ilişkilerin etkisini yansıttığı ifade edilmektedir (Locke ve Taylor akt Rosso, vd. 2010: 96).

2. 2. 1. 1. 2. Motivasyon

Motivasyon, bireyin iş yapma ve sonuç alma çabası ile bağlantılı görülmektedir (Koçel, 2010: 620). Benlik temelli iş motivasyonu teorisine göre bireylerin kendini işe verme düzeyleri farklıdır ve bu farklılığın kaynağı bireysel özelliklerdir (Shamir, 1991: 415). Koçel (2010: 620) kişinin özellikleri ve beklentileri ile iş arasında karşılıklı bir etkileşim olduğundan söz etmektedir. Bu bağlamda birey için işin, değişik anlamlar taşıdığı ve işin gelişmesinin de yapan kişiye bağlı olduğu vurgulanmaktadır. Yazar, motivasyon perspektifinden üzerinde durulması gerekenin ise, bireyin anlamlı bulduğu işi yapması olduğunu ifade etmektedir. Buradan hareketle personel seçiminde bireyin işe uygunluğunun önemine işaret edilerek, belirli bir iş için içsel motivasyonu yüksek bireyleri seçmenin performans üzerinde olumlu çıktılarla sonuçlanacağına vurgu yapılmaktadır.

İçsel motivasyon; bireyin işi, zevk aldığı ya da ilgisini çektiği için yapmak istemesi olarak tanımlanmaktadır (Sheldon vd. 2003: 359). Öz-Belirleme Teorisi'ne (self-determination theory) göre insan motivasyonunu anlamak, doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçları anlamayı gerektirmektedir (Deci ve Ryan, 2000: 227-228). Bu bağlamda teoride hedef yönelimli davranışta, hedefin kapsamı ya da sonuçları ve sonuçların takip edildiği düzenleyici süreçler dikkate alınmakta ve farklı içeriklerde farklı süreçler öngörülmektedir. Bu farklılaşmada doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçlar temel alınmakta ve hedef takibi ve erişiminin etkisi, bireylerin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesi ile ilişkili görülmektedir. Bu bağlamda teori; otonomi, rekabet ve ilişkililik şeklinde sıralanan üç psikolojik ihtiyaç olduğunu ve bu ihtiyaçların, hedeflerin içerik ve sürecinin neden ve nasılnı anlamak için gerekli olduğunu vurgular. Teoriye göre, motivasyon ancak bireyler faaliyetlerinde otonomi, rekabet ve ilişkililik deneyimlediğinde varolabilmektedir.

Oldham, içsel iş motivasyonunu bireyin çalışma esnasında pozitif içsel duygular deneyimleme derecesi olarak tanımlamaktadır (akt. Rosso, vd. 2010: 96). Benzer şekilde Thomas ve Velthouse (1990: 668) içsel motivasyonu, direkt olarak bireylerin görevlerinden kaynaklanan ve pozitif değer taşıyan deneyim olarak tanımlamaktadır. Hackman ve Oldham'ın (akt. Rosso, vd. 2010: 96) iş karakteristikleri modelinin anlam ve motivasyon ilişkisine dikkat çekerek işin anlamlılığına dair deneyim oluşturmanın önemli psikolojik durumlardan olduğunu vurguladığı belirtilmektedir. Ayrıca anlamlılık deneyiminin içsel iş motivasyonu geliştirmek için gerekli olduğuna dikkat çekilerek, kişi yaptığı işi anlamlı bulduğunda içsel motivasyonunun artacağı öne sürülmektedir.

Shamir'e göre (1991: 408-409) örgütsel davranış yazınında içsel motivasyona dair farklı kavrayışlar bulunmakla birlikte temelde iki sav öne çıkmaktadır. Birinci sav, içsel motivasyonun faaliyetin sonucundan değil faaliyeti gerçekleştirmenin memnuniyetinden temellendiği, ikincisi ise içsel motivasyonun dışsal faktörlerce dağıtılan ödüllerden ziyade kendi kendine verilen ödüllere dayandığıdır. Bununla birlikte içsel motivasyona dair bu varsayımların, görev odaklı bir bakış açısını içerdiği ifade edilmektedir. Ayrıca içsel ve dışsal motivasyon arasında kesin bir farklılık oluşturan bu görüşün, görev yönelimli olma eğilimini arttıran, insan varoluşunun sembolik ve dışavurumcu yönlerini ihmal eden ve öz-belirlenimi arttıran; optimal uyarılma, başarı ve rekabetin psikolojik olarak tatminkar olan özellikleri ile ilgili varsayımlara dayandırıldığına dikkat çekilmektedir. Yazara göre halihazırdaki görev için yukarıda sözü edilen hiçbir özellik bulunmadığı halde hatta bir ödülle sonuçlanmadığı durumlarda bile görev, bireye ifade ettiği anlam nedeniyle motivasyon oluşturabilmektedir. Bu durumun görevi teknik olarak yapmaktan çok, görevin kişinin değerleri ve benliği gibi özelliklere dayanan daha kapsamlı anlamı ile yakın ilişkili olduğuna dikkat çekilmektedir (Shamir, 1991: 420). Bu bağlamda iş motivasyonu; bireyin benliği, işin özellikleri ve faaliyetin gerçekleştiği ortamın özellikleri arasındaki etkileşimlerin bir fonksiyonu olarak tanımlanmaktadır (Shamir, 1991: 416).

2. 2. 1. 1. 3. İnançlar

Alanyazında inançlar ile ilgili yapılan araştırmalarda (1) işi benimseme ve işin merkeziliği, (2) işe yönelimlilik ve (3) tutkular (callings) olmak üzere üç temel eğilim olduğu belirtilmektedir (Rosso, vd. 2010: 97). Bu eğilimler, izleyen bölümlerde ayrıntılı olarak yer almaktadır.

2. 2. 1. 1. 3. 1. İşi Benimseme ve İşin Merkeziliği

Kanungo'ya göre (1982: 341-342) işi benimseme farklı şekillerde tanımlanabilmekle birlikte, temelde bireyin bilişsel ve pozitif duygusal durumuna işaret etmektedir. Yazar işi benimseme kavramının belirli bir bağlama ya da genel iş bağlamına işaret eden iki şekilde kendini gösterdiğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda belirli bir iş için benimseme kavramı ele alındığında, bireyin şu andaki ihtiyaçlarını ne kadar tatmin edebildiğinin bir fonksiyonu yani mevcut işi tanımlayan bir inanç olarak görülmektedir. Ancak genel olarak bakıldığında bireyin yaşamında işin merkeziliği ya da değerine dair normatif bir inanç olarak tanımlanmaktadır. Benimseme daha çok bireyin geçmişte deneyimlediği kültürel koşulların ya da sosyalleşmesinin fonksiyonu olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla işi benimseme kavramının, bireylerin ihtiyaçları ile yaptığı işin uyumuna işaret ettiği ve yaşamlarında işlerini nasıl konumlandıklarına dair inançlarını yansıttığı düşünülebilir.

Brown'a göre (1996: 235, 237, 251) işi benimseme, bireyin benliğinin temel yönleri ile işi arasında pozitif ve görece eksiksiz bir bağlantıya işaret etmektedir. İşi benimseme düzeyi yüksek olan bireylerin iş etiğine bağlı olma, yüksek düzeyde içsel motivasyon ve özsaygı özelliklerini taşıdığı belirtilmektedir. Özsaygı ile işi benimseme arasındaki pozitif ilişkiye dikkat çeken yazar, özsaygısı yüksek olan bireylerin işlerini yaparken kendilerini yetenekli ve etkin gördüklerini ve kişisel gelişimleri için çaba gösterdiklerini ifade etmektedir. Ayrıca işi benimseme düzeyi yüksek olan bireylerin; işlerini yüksek düzeyde anlamlı buldukları, gelişim ihtiyacında oldukları, karmaşık görevlerde çalıştıkları, işi bütün olarak görebildikleri, onlara yeterli dönütü sağlayan amirleri ile pozitif ilişkilere sahip oldukları ve işe bağlılıklarının yüksek olduğu vurgulanmaktadır.

İşin merkeziliği yaşamın diğer alanları ile işini kıyasladığında, işinin ne kadar merkezi olduğuna dair bireyde oluşan algı şeklinde tanımlanmakta ve işin anlamlılığının, bireylerin işi ile ilişkisinin derinliğine ve gücüne bağlı olarak değişkenlik gösterdiği ifade edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 97).

2. 2. 1. 1. 3. 2. İşe Yönelimlilik

Bireyin mevcut işine dair inançlarından öte, genel olarak iş faaliyetine yönelik inançlarını dikkate aldığından, işe yönelimli olmanın işi benimseme ve işin merkeziliğinden daha geniş bir kavram olduğu belirtilmektedir (Rosso, vd. 2010: 98). Bellah ve diğerlerine göre (aktaran Wrzesniewski, McCauley, ve Schwartz, 1997:22) bireylerin işe yönelimi üç parçalı bir modeldir: görev, kariyer ve tutku. İşlerini görev olarak görenlerin, işten elde ettikleri maddi faydalarla ilgilendikleri ve başka tip ödüllerin peşinde koşmadıkları belirtilmektedir. Onlar için

iş, bir amaç değil iş dışı zamanlarda eğlenmek için gerekli kaynakları sağlayan bir araçtır. Dolayısıyla temel ilgi ve isteklerini işleri ile ifade etmemektedirler.

İşini kariyer olarak görenler, işlerine derin bir kişisel yatırım yapmakta ve başarıyı, parasal kazançtan ziyade mesleki gelişim olarak değerlendirmektedirler. Bu gelişimin, genelde yüksek sosyal konumu beraberinde getirdiği ve bireyin meslek alanındaki gücünü arttırarak özsaygısını arttırdığı ifade edilmektedir.

İşini bir tutku olarak algılayanların ise, işlerini yaşamın ayrılmaz bir parçası olarak gördükleri ifade edilmektedir. İş tutkusu olan bir insan için önemli olanın finansal kazanç ya da kariyer gelişimiyle ilgilenmek yerine işi yapmak ve bunu yaparken potansiyelini kullanmaktan duyduğu memnuniyet olduğu vurgulanmaktadır.

Bununla birlikte sözü edilen kategorileri, birbiri ile örtüşemeyen çok katı sınırlarla ayırmamak gerektiği ve bazı bireylerin iki hatta üçünü birden birleştirebildiği belirtilmektedir (Baumeister, 1991: 119). Dolayısıyla bireylerin işe yüklediği anlamı; kişilikleri, değerleri ve geçmiş deneyimlerinin farklılaştırabildiğinden söz etmek mümkündür.

Bununla birlikte görev, kariyer ve tutkunun mesleğe bağlı olmadığı ve her meslek grubunda işle kurulan bu üç bağlantının da gözlenebileceği ancak öğretmenlik gibi bazı meslek gruplarında tutku bağları olan insanların sayıca fazla olmasının beklenebileceği ifade edilmektedir (Wrzesniewski, McCauley, Rozin ve Schwartz, 1997: 22). Böyle kişilerin işlerini sevdiği, önemseydiği, ahlaki bir görev olarak gördükleri ve dünyayı daha iyi bir yer haline dönüştürmeye katkı sağladıklarını düşündükleri belirtilmektedir (Wrzesniewski, McCauley, Rozin ve Schwartz, 1997: 22; Bunderson ve Thompson, 2009: 41).

Ayrıca tutkunun hedeflere ulaşmak için araçsal bir yaklaşımdan çok içsel motivasyonla (Hall ve Chandler, 2005: 160; Dik ve Duffy, 2009: 427), işi görev olarak görmenin dışsal motivasyonla bağlantılı olduğu, kariyer algılamasının ise içselden çok dışsal motivasyona yakın durduğu düşünülmektedir (Wrzesniewski, McCauley, Rozin ve Schwartz, 1997: 23).

Sonuç olarak işe yönelimlilik kavramının bireylerin işlerinde buldukları anlamı tanımlama yolu sağladığı ve bunun bireylerin herhangi bir işten farklı anlamlar türetebildiği, anlamların ise bireylerin işe yönelik inançları ile şekillendiği varsayımı ile desteklendiği ifade edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 98).

2. 2. 1. 1. 3. 3. Tutkular

İşe yönelik tutku, yeni ilgilenilmeye başlanan bir kavram olmakla birlikte temellerinin yüzyıllar öncesine götürülebileceği ifade edilmektedir (Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011: 1003). Bu bağlamda Martin Luther'in 17.yy'da işin tanrının bir çağrısı olduğu fikri ve ardından Weber'in bu kavramdan söz ettiği belirtilmektedir. İncil'i meslek kavramının kaynağı olarak

gören Luther'e göre iş, tanrının dileğidir ve tanrıyı memnun eden tek şey görevlerin yerinde getirilmesidir dolayısıyla bir Hıristiyan sadece tanrıya hizmet etmiş olmak için çalışmalı ve bunu ilahi bir buyruk olarak kabul etmelidir (Weber, 1905/2013: 92-101). Weber'e göre (1905/2013: 228-229) iş ilahi bir çağrıdır, tanrının buyruğudur ve bireyler için ahlaki sorumluluğunu yerine getirmektir. Ancak bu tanımlama, iş tutkusunu tanrı yazgısı olarak kabul eden klasik görüşü temsil etmektedir ve çalışma kapsamında, klasik görüşün perspektifi kutsal tutku olarak ele alınarak manevi yaşam başlığı altında tartışılmıştır.

Tutkuyu tanrı yazgısı olarak gören klasik görüşten sonra gelişen neo-klasik tanımlamaya göre tutku; toplumda işgücünün mesleki bölünmesi ile oluşan bir basamak ve bireyin yetenek, kabiliyet ve kişiye özgü yaşam fırsatları gibi belirli özellikleri doğrultusunda yapmayı seçtiği şeydir (Bunderson ve Thompson, 2009). Bir başka perspektiften kavram, belirli bir yaşam rolüne yönelme anlamı taşıyan yüce bir davet ya da bir amaçtan, anlamlılıktan türeyen bir olgu ve diğer hedeflere ulaşmada bir motivasyon kaynağı olarak tanımlanmaktadır (Dik ve Duffy, 2009: 427). Yine Hunter ve diğerlerinin (2010: 181) yaptığı çalışma sonucunda, üniversite öğrencileri iş tutkusunu; (1) iş tutkusu kişinin yaşamındaki itici güçtür, (2) iş tutkusu; kişisel uyum, iyi oluş ve anlama bağlantılıdır ve bireylerinin yetenekleri ile işleri arasındaki eşleşme, olumlu sonuçlar ortaya çıkarır, (3) tutkuya sahip olmak, geniş bir perspektiften toplum için de olumlu sonuçlar ortaya çıkaracaktır, yani bu durum sosyal fedakârlıkla ilgilidir şeklinde tanımlamışlardır. Bunderson ve Thompson'a (2009) göre klasik yaklaşım tutkuyu kişisel bir görev olarak tanımlarken modern yaklaşımlarda, henüz bir fikir birliği olmamakla birlikte, kendini gerçekleştirme ve kişisel tutku vurgusu bulunmaktadır.

Hall ve Chandler'e göre ise (2005) tutku, öznel kariyer başarısının en yüksek düzeyi olarak nitelendirilmiş ve kişinin işini yaşam amacı olarak görmesi şeklinde tanımlanmıştır. Yazar, iş tutkusunun bireysel ve öznel bir deneyim olduğunu anlamının önemine işaret etmektedir. Ona göre tutku, bireyin bir kariyer alanına dair kişisel deneyimidir. Paralel şekilde Dik, Eldridge, Steger ve Duffy (2012), tutkuyu bireyin işi yaşamla holistik olarak gören bir anlayışı kalbinde taşıması şeklinde ifade etmekte ve kariyer gelişimi, iş doyumu, iyi oluş ve kişisel gelişimi içerdiğine dikkat çekmektedirler.

Novak'a göre (akt. Hall ve Chandler, 2005: 161) iş tutkusunun dört temel niteliği bulunmaktadır. Bunlar; "(1) Bir bireyin iş tutkusu diğerininkine benzemez, (2) İş tutkusu yetenek ya da iş yapmayı sevmek gibi bazı ön koşulları içerir, (3) İş tutkusu enerji, zevk ve canlılığı gerektirir, (4) Bir kişinin iş tutkusunu ortaya çıkarmak kolay değildir." şeklinde sıralanmaktadır.

İş tutkusuna dair farklı tanımlamalar yapıldığına dikkat çeken Dobrow ve Tosti-Kharas (2011: 1005) çalışmalarında iş tutkusunu, bir alana yönelme deneyimi olarak tanımlamaktadırlar. Tanımlama ile ilgili daha önce yapılan çalışmaları değerlendiren yazarlar, iş

tutkusunun araştırmalarda iki Őeklide ele alındığını düşünmektedirler. Birinci tip çalışmalarında, bireyin kimliği merkeze koyularak tutkunun; işe tutkunluk, işe sarılma, işe yöneliŐ bakış açılardan ele alındığı ifade edilmektedir. İkinci tip çalışmalarda ise iş tutkusunun iş ve yaşam doyumu için bir tutku olduğuna yönelik bir yaklaşımla bazı insanların güçlü duygular hissettiğini öngören araştırmalar bulunduğu vurgulanmaktadır. Ancak yazarlar kendi çalışmalarında yaptıkları tanımı, diğerlerinden üstün tutmaktadırlar. Önceki çalışmalarda iş tutkusunun ya psikolojik bir yapı olarak ya objektif dışsal bir yapı olarak ya dışsal bir kaynaktan dikte edilen bir Şey olarak ya da toplumdaki bir yaşam alanı olarak ifade edildiğini belirtmektedirler. Ancak onların çalışmasında iş tutkusunun, öznel ve içsel olduğu için psikolojik bir yapı olarak tanımlandığı ifade edilmektedir. Üzerinde durdukları ikinci konu bu değişkenin, tutkuya sahip ya da değil gibi ikili bir değerlendirmeye tabi olmadığı, bunun sürekli dağılım gösterdiğidir. Üçüncü konu ise, bireyin işe karşı güçlü bir tutku hissetmeyebileceği aksine iş tutkusunun etki alanının; meslek, gönüllü çabalar, aile ya da sosyal adalet gibi daha soyut kavramları içine alabileceği ile ilgilidir.

Peterson, Park, Hall ve Seligman'a göre (2009: 163) birey işinden Őevk duyduğu zaman iş; merkezi bir hal almakta, anlam kazanmakta sonuçta da tutku olarak görülmektedir. Frankl (1984/2016: 95, 125) tutkuları anlamamanın insanların iŐlerinden, hatta daha geniş düşünöldüğünde yaŐamlarından kaynaklı anlamı, nasıl sağladıklarını açıklamanın önemli bir adımı olduğunu belirtmektedir. Yazar, tamamlanmamıŐ bir işe yönelik sorumluluk hisseden kişinin varoluşunu anlamlandıracağını ayrıca bireyin kendini bir davaya adanma derecesinin kendini gerçekteleme derecesi ile paralel olduğunu ifade etmektedir.

2. 2. 1. 2. Sosyal İlişki Ağı

Bireysel düzeyde işin anlamlılığının benlik ve iş arasında kurulduğu düşünölse de, işi yaparken bireylerin diğerleriyle sürekli etkileŐimde olduğu vurgulandığı için bunun, resmin sadece bir yönüne işaret ettiği ve bir parçanın eksik kaldığı söylenebilir (Wrzesniewski vd. 2003: 94). Salancik ve Pfeffer'e göre (1978: 230) bireyler ihtiyaç, değer ve gereksinimlerini diğer bireylerle etkileşimleri sonucu öğrenmektedirler. İŞin anlamı ve iş sınırları gibi faktörler formal tanımlamalarla belirlenememektedir. Dolayısıyla diğerleri ile etkileşim kurmanın, çalışanların neyin işinin parçası olup neyin olmadığına dair algılarını Őekillendirerek, iş sınırlarını belirlemelerine yardımcı olduğu ifade edilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 179).

Bu doğrultuda işin anlamlılığının ikinci temel kaynağı, bu çalışmada "sosyal ilişki ağı" olarak ele alınan, ancak yazında "diğerleri" olarak ifade edilen alandır. Marshall'a göre (1994/1999: 4) ağ "bir veya daha fazla toplumsal iliŐkiyle birbirine bağlanmış, dolayısıyla toplumsal

bir ağ oluşturan bireylere ..." işaret etmekte ve bu ilişki ağlarının içinde aile, arkadaşlar ve liderler gibi gruplar yer almaktadır. Bu bağlamda sosyal ilişki ağının, bireylerin diğer bireyler ya da gruplarla nasıl ilişki ve etkileşim kurduğunu irdeleyen ve meslektaşlar, liderler, gruplar ve ailenin işin anlamlılığına etkisini inceleyen alan olduğu belirtilmektedir (Rosso, vd. 2010: 100).

2. 2. 1. 2. 1. İş Çevresi

Near, Rice ve Hunt'a göre (1980: 418) yapılan işin doğası ya da çalışılan örgüt bireylerin işlerine dair hislerini etkilemektedir. Bu bağlamda iş çevresi kategorisi meslektaşlar, liderler ve gruplar başlıkları ile ele alınmıştır.

2. 2. 1. 2. 1. 1. Meslektaşlar

Aynı işi yapan bireyler meslektaş olarak tanımlanmakta (TDK, 2016) ve Wrzesniewski, Dutton ve Debebe'ye göre (2003: 112, 127) meslektaşlarla ilişkilerin işin anlamlılığı üzerinde güçlü bir etkisi bulunmaktadır. Kahn'a göre (1990: 707) meslektaşlarla kurulan yakın ilişkiler, çalışanlara saygınlık ve kendini değerlendirme imkanı sağladığında ve bireye kendini değerli hissettirdiğinde anlamlılık algısında pozitif etki oluşturabilmektedir.

Meslektaşların işe karşı tutumu etkilediğini, sosyal bilgi işleme yaklaşımı çerçevesinden ele alan Salancik ve Pfeffer'e göre (1978: 229) sosyal bilgi, bireylerin tutum ve ihtiyaç durumlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Bu etkilerin çeşitli süreçlerle varlığını sürdürdüğünü ifade eden yazar, çalışanların tutumlarına etki eden en temel sürecin ise meslektaşların durumu olduğunu belirtmektedir. Meslektaşlar, sürekli olarak işin sıkıcı, kötü ve hoş olmayan yönlerine vurgu yaptığında, bireyin meslektaşlarının yargılarını ya reddedeceği ya da onları benimseyeceği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda bireylerin sosyal bağlamda ilişki kurdukları kişilerin değerlendirmelerine iki nedenle duyarlı olduklarına dikkat çekilmektedir. Birincisi işin karmaşık bir uyarıcı olmasından kaynaklanmaktadır. Bireyler işin çok boyutlu bileşenlerine nasıl tepki vereceklerine dair belirsizlik yaşayabilirler. Bu durumda diğerlerinin değerlendirmelerine dair bilgiler, çalışana bu karmaşık ipuçlarına nasıl tepki gösterecekleri konusunda fikir vermektedir. İkinci neden ise bireylerin meslektaşları ile -sadece sözel olarak bile olsa- aynı fikirde olmayı istemeleri olarak ele alınmaktadır. Bu ağız birliğini tekrarlamının da sonunda bireyin kendini ikna etmesini sağlayacağına dikkat çekilmektedir.

Meslektaşların aynı zamanda bireye, iş ortamını değerlendirmeye dair de fikir verdiği üzerinde durulmaktadır (Salancik ve Pfeffer, 1978: 229). Bu bağlamda, aynı durumda dikkatin farklı şeylere yönlendirilerek işi algılayış şeklinin değiştirilebileceği ifade edilmektedir. Örneğin; sürekli olarak aynı şeyi yapan çalışanlarca, işin rutin olarak algılanması mümkün olduğu gibi

üretilen şeyin sosyal önemine dikkat çekilerek işin önemli olduğu algısının da sağlanabileceği belirtilmektedir.

Özetle, bireylerin işyerindeki diğer insanlarla etkileşimleri sonucu, işin anlamı ve değerine ilişkin ipuçları edindikleri, bu durumun işlerinin anlamlılığına dair yorumlarını etkilediği belirtilmektedir (Wrzesniewski vd. 2003: 127). Dolayısıyla, meslektaşların işi ve iş rollerini algılamada önemli bir rolü olduğunun altı çizilmektedir.

2. 2. 1. 2. 1. 2. Liderler

Liderlerin işin anlamlılığını etkileme ve şekillendirme ile ilgili önemli rolleri olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu doğrultuda Podolny, Khurana ve Hill-Popper'a göre (2005: 1, 28, 29) liderliğe bakış, anlam yaratma odağından ekonomik performansa doğru evrilmiştir. Ancak yazarlar, performans ve işi anlamlı bulmanın etkileşim içinde olduğunu vurgulamaktadırlar. Örgüt, varlığını sürdürmediğinde yapılan işe anlam yüklemek mümkün görülmemektedir. Örgütün varlığını sürdürebilmesi ise minimum düzeyde bir performansa dayanmaktadır. Dolayısıyla liderlikteki anlam odağının, performans odağını tamamen dışarıda bırakarak sürdürülemeyeceği ifade edilmektedir. Bu bağlamda işini daha anlamlı bulan bireyin performansının daha yüksek olacağını ve diğer yandan da yüksek düzeydeki ekonomik performansın bireylerin işlerini anlamlı bulmalarını pozitif etkileyeceğini ifade etmektedirler. Sonuç olarak bir liderin, bireylere, örgütsel faaliyet aracılığıyla kendi ideal ve değerlerini gerçekleştirme fırsatı vererek, işe anlam yükleyebileceği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla liderlerin örgütün misyon, amaç ve değerlerini görünür kılarak ve bunları bireysel amaç ve değerlerle uyumlu hale getirerek işin anlamlılığına katkı sağlayacağından söz etmek mümkün görünmektedir.

Çalışanların yüksek performansının -örgütün, işin ve davranışların çalışanlar için ifade ettiği anlam gibi faktörlerden dolayı- doğrudan yöneticilerin kontrolü altında olmadığı ifade edilmektedir (Shamir, 1991: 420). Yöneticilerin bu anlamları, temel işlevi (rol model olarak, sembol ve ritüeller kullanarak) paylaşılan anlamlar yaratmak olan liderlik rolleri aracılığıyla etkileyebileceği vurgulanmaktadır.

Alanyazında dönüştürücü/dönüşümcü liderliğin anlamlılık algısını ne derece etkilediği ile ilgili olarak yapılan çalışmalara rastlamak mümkündür. Bunlardan biri olan Bono ve Judge'nin (2003) araştırmasında, dönüştürücü liderliğin anlamlılıkla ilişkili çıktılara dikkat çekilmektedir. Yazarlara göre dönüştürücü liderler, takipçilerinin öz yeterlilik algısını artırma yoluyla, onların grupla sosyal özdeşim sağlamalarına yardımcı olarak ve iş değerleri ile bireysel değerleri uyumlu hale getirerek onları motive etmektedirler ve bu yolla çalışanların işlerini, kendilerini ifade etmenin bir yolu olarak görme düzeyini arttırmaktadırlar (Bono ve Judge,

2003: 555). Bununla birlikte, dönüştürücü liderler işi ideolojik terimlerle tanımladıklarında ve üst düzey değerlere odaklandıklarında takipçilerin, işleri ile bireysel değerleri arasında uyum görmeye başladıkları ve böylece işlerini daha anlamlı buldukları belirtilmektedir.

Avolio ve diğerlerine göre (2004: 953) dönüştürücü liderler, takipçilerinin zihninde cazip bir gelecek canlandırmakta ve buna ulaşmak için başarıyı telkin etmektedirler. Bu liderler, kendi yüksek ahlaki standartları, şevkleri, bütünlük ve iyimserlikleri yoluyla takım ruhu oluşturmakta ve böylece takipçilerinin işlerine anlam yüklemelerini sağlamakta ayrıca onların güven, özyeterlilik, anlamlılık ve otonomi düzeyini arttırmaktadır. Ayrıca liderlerin, bireysel ihtiyaç ve hedeflerle, örgütün misyon ve amaçlarının örtüştüğünü telkin ederek çalışanlara anlamlılık fikri aşılayabileceği de ifade edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 101).

2. 2. 1. 2. 1. 3. Gruplar

Sosyal bir varlık olarak insanın, bir gruba dahil olma yani aidiyet ihtiyacı vardır (Macionis, 2010/2013: 162) ve toplumsal yaşam içinde her birey içine doğduğu aileden başlamak üzere pek çok sosyal, ekonomik ve mesleki gruba üyedir (Cüceloğlu, 1998: 532). Bu bağlamda toplumsal grup, "... üyelik ölçütleriyle tanımlanan, görece istikrarlı bir karşılıklı ilişkiler modeliyle birlik olma duygusunu paylaşan ya da kendilerini birbirlerine bağlı hisseden çok sayıdaki kişinin oluşturduğu bir küme. ..." şeklinde tanımlanmaktadır (Marshall, 1994/1999: 285).

Sosyal Kimlik Teorisi bağlamında Tajfel ve Turner'a göre (akt. Cüceloğlu, 1998: 545) her bireyde doğuştan gelen bir sınıflama eğilimi bulunmaktadır. Bireydeki bu nesne, olay ve diğer insanları sınıflama eğilimi, biz ve onlar kavramlarını ortaya çıkarmakta ve birey özdeşlik geliştirdiği grubu olumlu algılamaktadır. Paralel şekilde Macionis (2010/2013: 166) grupların iç ve dış grup olarak ayrıldığını belirtmekte ve iç grubun yani bireyin dahil olduğu grubun, dış gruba göre var olduğunu ve bireylerin iç grupları hakkında olumlu, dışlanan gruplar hakkında da olumsuz görüş geliştirdiklerini ifade etmektedir.

Ashforth ve Mael'e göre (1989: 20-22) sosyal sınıflandırmanın iki işlevi vardır. Bu işlevler, sosyal çevreyi parçalara ayırıp düzenleyerek bireyin diğerlerini tanımlamasını ve bireyin kendisini sosyal çevrede konumlandırmasını sağlamak şeklinde ifade edilmektedir. Bu bağlamda Sosyal Kimlik Teorisine göre benlik kavramının, kişiye özgü özellikleri kapsayan kişisel kimlik ve dış grup sınıflandırmalarını kapsayan sosyal kimlikten oluştuğu belirtilmekte ve sosyal kimlik, insan topluluklarına aidiyet algısı olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte sosyal kimliğin grup kimliğinden kaynaklandığı ve örgütsel kimliğin de sosyal kimliğin özel bir biçimi olduğundan söz edilmektedir.

Konu örgütsel perspektiften değerlendirildiğinde, bireylerin ait oldukları iş gruplarındaki rollerinin, kimlik duygusunun ve etkileşimlerinin, işlerini algılayışlarındaki anlamlılık düzeyini etkileme konusunda önemli bir potansiyele sahip olduğu ifade edilmektedir (Wrzesniewski vd. 2003: 113-114). Ashforth ve Mael'e göre (1989: 29) örgüt kimliği ve örgütle özdeşleşmek bireyin örgütü somutlaştırmasını, sadakat ve bağlılık geliştirmesini, örgütsel değer ve inançları içselleştirmesini sağlamaktadır. Ayrıca geniş bir sosyal çevrede bulunan bireylerin, kendini bir grup içinde konumlandığında, grubun pozitif özelliklerinin bireyde özgüven oluşturduğu ve benlik algılarını belirginleştirdiği ifade edilmektedir (Pratt 2000: 483).

Pratt ve diğerlerine göre (2006: 255) iş ve kimlik uyumunu sağlamak yani özdeşim oluşturmak, kimlik inşasını sağlayan temel bir güdüleyicidir ve işin anlamlılığına katkı sağlamaktadır. Pratt ve Ashforth'a göre (2003) anlam yaratma sürecinin temeli 'ben kimim?' sorusudur. Dolayısıyla örgütler, bireylere kim olduğunu yansıtarak ve bireylerin kimliğinde pozitif etki yaratan faktörler yoluyla işe anlamlılık kazandırabilmektedirler. Başka yönden ifade etmek gerekirse, anlamlılığın; iş rolleri ve grup üyeliğinin kimlik ile özdeşiminden doğduğu vurgulanmaktadır. Yani sıra, bireyin yaptığı işte anlam bulmayabileceği ancak onu çevreleyen ve parçası olduğunu düşündüğü örgüte üyeliğinde ve örgütün benimsediği hedef, amaç, değer ve inançlarda anlam hissedebileceğine dikkat çekilmektedir. Paralel şekilde Kahn (1990: 692-695) birey işi ya da bir örgüte üyeliği yoluyla kimliğini dışavurabildiğinde, işini yaparken kendini bilişsel, fiziksel ve duygusal olarak ifade edebildiğinde yani kim olduğu ile rolleri arasındaki sınırları bütünleştirebildiğinde işin anlamlı hale geldiğine işaret etmektedir.

Bununla birlikte gruplar oluşturmanın iki yolla anlamlılık yarattığı ifade edilmektedir (Pratt ve Ashforth, 2003). Bu bağlamda (1) gruplar oluşturmanın, iş yaşamı ve iş dışındaki yaşam arasındaki sınırların geçirgenliğini sağlayarak bütünlük hissini desteklediği ve (2) gruplar içinde bulunmanın kişilerarası bağları güçlendirdiği ve üyelere benzerliklerin farkına varma imkanı sağladığı belirtilmektedir.

Whyte (akt. Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 101) örgütlerin, grup üyeliğine anlam yükleyen çalışanlarına, topluluklar oluşturmak anlamında, önemli bir rol oynadığının altını çizmektedir. Hatta örgütlerde aile benzeri yakın bağlar kurulduğunda ve örgüt üyelerinin aile yaşantıları desteklendiğinde yani iş yaşamı ile iş dışı yaşam arasındaki sınırlar bulanıklaştırıldığında çalışanların işlerini daha anlamlı gördükleri ifade edilmektedir (Pratt ve Ashforth, 2003).

Çalışanlarının daha geniş örgütsel topluluklarla güçlü bağlar oluşturmasına olanak sağlayarak örgütlerin işin anlamlılığını şekillendirebileceği vurgulanmaktadır (Rosso, vd. 2010: 101). Bono ve Judge'ye göre (2003: 555) dönüştürücü liderlik takipçilerin dahil oldukları grupla sosyal kimlikleri arasındaki uyum üzerinde pozitif etki yaratmaktadır. Bu bağlamda sosyal

kimlik, bireyin kendini bir gruba tanımlaması, aidiyet hissetmesi ve gruba üyeliğini benliğinin önemli bir parçası olarak görmesi yoluyla oluşan bir süreç olarak tanımlanmaktadır.

2. 2. 1. 2. 2. İş Dışı Çevre

İşin anlamlılığı bağlamında iş çevresi temel alınmakla birlikte iş dışı çevrenin etkisinin de önemli bir bileşen olarak yer aldığı görülmektedir. Near, Rice ve Hunt'a göre (1980: 415) iş ve toplumun diğer kurumları karşılıklı ilişki içindedir ve birbirlerinden ayrı düşünülmesi mümkün değildir. Dolayısıyla iş, toplumsal yaşamda önemli bir konumdadır ve etkisi sosyal yaşamın diğer yönlerine yayılmış durumdadır.

D'Abate'ye göre (2005: 1010) bireyler; iş, aile ve sosyal alan olarak belirtilen üç yaşam alanının taleplerini yaşantılamaktadırlar ve bu alanları birbirlerinden tamamen ayırmak olası değildir. Bu bağlamda iş dışı çevreyi yani aile alanını ve sosyal alanı daha anlamlı bulan bireylerin, iş günleri içindeki faaliyetlerini, daha çok iş dışı alanlarla ilişkilendirdikleri ifade edilmektedir (D'Abate, 2005: 1025-1027).

İş ve iş dışı çevre ilişkisi, çalışmalarda daha çok zaman dağıtımına işaret eden denge metaforu ile ele alınmış olmakla birlikte Thompson ve Bunderson (2001: 18, 25-27, 36) konuyu kimlik merceğinden ele almakta, iş ve iş dışında harcanan zamanı bir "anlam konteynırı" olarak tanımlamaktadırlar. Bu bağlamda bireyin zamanını -işle ilgili olsun ya da olmasın- kimlik olumlama faaliyetlerine harcadığında, çevreler arasında daha az çatışma algılayacağını vurgulamaktadırlar. Ayrıca iş ve iş dışı çevrenin etkileşim halinde olduğuna yanı sıra birindeki talepler olağandışı hal aldığında çatışma oluşabileceğine ancak her ikisinde de kimlik olumlama deneyimlendiği zaman ve çatışma belli bir düzey ile sınırlı kaldığında, bireyin yaşamında anlamlılık oluşacağına dolayısıyla bu çevrelerin birbirini geliştirdiğine işaret edilmektedir. Bu doğrultuda örgütlerin, iş ve iş dışı çevreyi uyumlu hale getirmelerinin bireyler için iki alanı da anlamlı kılacağına altı çizilmektedir.

2. 2. 1. 2. 2. 1. Ulusal Kültür

Sosyal bilimlerde kültürün, "insan toplumunda biyolojik olarak değil, toplumsal araçlarla aktarılıp iletilen her şeyi" ifade ettiği belirtilmektedir (Marshall, 1994/1999: 442). Bu bağlamda kültürün, toplumun sembolik ve öğrenilmiş yönlerini anlatan genel bir terim olduğuna dikkat çekilmektedir. Adler ve Jelinek'e göre (1986: 74) kültür, gerek ulusal gerek örgütsel bağlamda düşünüldüğünde, genel olarak temel varsayımlar, değerler veya kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır.

İşin anlamlılığının büyük ölçüde bireylerin kültürel ardanından ve dahil olduğu alt kültürden etkilendiğini vurgulayan çalışmalar olmakla birlikte (Hulin ve Blood, 1968) konuyla ilgili en kapsamlı çalışmanın, sekiz ülkede 15,000 katılımcı ile gerçekleştirilen MOW International Research Team'in yaptığı (1987 akt. Rosso, vd. 2010: 105) araştırma olduğu ifade edilmektedir. İşin anlamlılığını ölçmek için işin merkeziliği ve iş değerlerinden faydalanılan bu çalışmada, sekiz ulusal kültür temelinde çeşitli farklılıklar bulgulanmıştır. Örneğin diğer sekiz ulusal kültüre göre Japon çalışanlarda işe yönelimin çok daha pozitif olduğu, işin merkezilik düzeyinin yüksek olduğu, bununla birlikte işin sağladığı gelir, kimlik gibi kişisel faydalara odaklanmanın ise düşük olduğu gözlenmiştir. Sonuçlarda, farklılıkların kültürler arasında değil kültür içinde çeşitlilik gösterdiği, kültürler arasında benzerliğin daha fazla olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda ulusal kültür bir yana bırakıldığında England ve Whitely'e göre (1990 akt. Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 105) katılımcılarda, yüksek düzeyde iş merkeziliği, işte kişisel özgürlük gibi içsel faktörler, kendini ifade etme, çeşitlilik, iş tatmini ve özellikle finansal motivasyon işin anlamlılığında kilit noktalar olarak göze çarpmaktadır.

Ulusal kültürün bir başka etkisinin de bireyin yaptığı işin, yaşadığı toplumda nasıl algılandığı ile ilgili olduğundan söz etmek mümkündür. İlhan (2004: 133-134) yapılan işin bireyin, hem sosyal statüsünün hem de bu statünün prestij düzeyinin belirleyicisi olduğunun altını çizmektedir. Yazara göre iş, bireyin içinde yer aldığı toplum tarafından ne kadar yüksek prestijli algılanıyorsa, işin bireye sağladığı sosyal statünün prestiji de o oranda yüksek olacaktır. Bu bağlamda toplumsal açıdan önemli görülen ve görece yüksek statü sağlayan işlerin, bireydeki anlamlılık algısını arttıracacağı düşünülebilir.

2. 2. 1. 2. 2. 2. Aile

İşin anlamlılığının sadece iş çevresindeki değil iş dışı çevredeki kişilerarası ilişkilerden de etkilendiği vurgulanmaktadır (Brief ve Nord akt. Rosso, vd. 2010: 102). Bu doğrultuda en dikkat çekici iş dışı ilişkilerin aile ile geliştiği ifade edilmektedir. Türk Dil Kurumu'na göre (2016) aile, "evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük birlik" olarak tanımlanmaktadır.

Edwards ve Rothbard'a göre (2000: 179) iş ve aile yapısı arasındaki ilişkiye işaret eden çeşitli bağlantı mekanizmaları bulunmaktadır ve bunlar altı genel kategoride toplanabilir. Bu bağlamda ilgili kategoriler ve tanımları aşağıda sıralanmaktadır.

- (1) *Yayılm*: Bu kategorinin, iş ve ailenin birbirlerine olan etkisine işaret ettiği ve bu etkinin iki alan arasında benzerlikler oluşturduğu ifade edilmektedir (Lambert, 1990: 242). Bu benzerliklerin de iş ve aile açısından genellikle duygular, değerler, yetenekler ve aleni davranışlar üzerinden tanımlandığı ifade edilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000:

180). Greenhaus ve Powell'a göre (2006: 73) yayılım, bir alandaki deneyimin diğer yaşam alanındaki kaliteyi arttırmasına işaret etmektedir. Akdoğan ve Polatçı'ya göre (2013: 275) ise bu mekanizma, birbiri ile pozitif ilişki içinde olan iş ve aile alanlarının, birey tarafından etkin biçimde sürdürülebilmesi için yapılması gerekenlere dikkat çekmektedir.

- (2) *Telafi /Dengeleme*: Bu kategori, bireyin iş ya da aile alanındaki tatminsizliğini diğer alandaki tatmin arayışı ile telafi etmeye yönelik davranışlarına işaret etmektedir (Lambert, 1990: 241, 242). Örneğin, iş tatmini azalan bir bireyin işine daha az ailesine ise daha fazla zaman ayıracağı ifade edilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000: 187).
- (3) *Bölünme*: Bölünme, iş ve ailenin birbirini etkilemeyecek şekilde bölümlere ayrılması yani iş ve ailenin ya doğası gereği ya da birey tarafından ayrılmış farklı yaşam alanları olarak ele alınması şeklinde tanımlanmaktadır (Lambert, 1990: 241).
- (4) *Kaynak akıtmak*: Zaman, enerji, ilgi gibi sınırlı kişisel kaynakları bir alandan diğerine aktarmaya işaret eden kategoridir (Edwards ve Rothbard, 2000: 182; Staines, 1980: 115).
- (5) *Uyum*: Sahip olunan üçüncü bir değişkenin, ortak bir neden oluşturması sebebiyle iki alan arasında oluşan benzerliğe işaret etmektedir (Morf akt. Edwards ve Rothbard, 2000: 182). Bu ortak nedenlerin; kişisel özellikler, davranış biçimi, sosyal ve kültürel baskılar gibi faktörleri içerdiği ifade edilmektedir (Staines, 1980: 115). Edwards ve Rothbard'a göre (2000: 182) uyum ve yayılım kategorileri iki alan arasındaki benzerlikleri öne çıkardığı için paralel görülebilir. Ancak yayılım bu benzerliklere, bir alanın diğerini etkilemesi temelinden atıfta bulunurken; uyum, üçüncü bir değişkenin iki alanı birden etkilemesine işaret etmektedir.
- (6) *İş- Aile Çatışması*: İş- aile çatışması, bir çeşit roller arası çatışma olarak ele alınmaktadır (Cooke ve Rousseau, 1984: 253). Bu bağlamda, çalışan bir birey için aile içi rollerin stres etkisini düşürebileceği gibi aynı rollerin eş zamanlı olarak stres kaynağı haline gelebileceği vurgulanmaktadır. Özetle, iş-aile çatışması iş ve ailenin rol taleplerinin karşılıklı olarak bağdaşmaması nedeniyle bir alanın talebini karşılamamanın, diğer alandaki talebi karşılamayı zorlaştırması şeklinde açıklanabilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000: 182).

Edwards ve Rothbard'a göre (2000: 183, 197) bu bağlantı mekanizmaları, iş ve aile ilişkisine dair anlayışımızı geliştirmektedir. Bununla birlikte yazarlar, iş-aile bağlantılarının farklı tip işlerde ve farklı aile yapılarında farklı işleyeceğine dikkat çekmektedirler.

Yukarıda sözü edilen mekanizmaların, bireyler tarafından, iç içe olan iki temel yaşam alanını dengelemek için kullanıldığından söz etmek mümkündür. İş- yaşam dengesinin optimum

düzeğe ulaşması durumunda ise bireylerin işlerini daha anlamlı olarak algıladığı belirtilmektedir (Demirtaş, Özdevecioğlu ve Gök, 2015: 552).

Brief ve Nord'da (akt. Rosso, vd. 2010: 102) ailenin işin anlamlılığını etkilediğini belirtmektedir. Bu bağlamda aile; bireyin işine zaman, enerji ve ekonomik kaynak talebi anlamında yük olabilmektedir. Örneğin aileden gelen talepler arttığında, birey için finansal ödülleri daha belirgin hale gelmekte dolayısıyla yapılan iş, ekonomik bir anlam kazanmaktadır (Brief ve Atieh, 1987: 119). Bununla birlikte ailenin aynı zamanda rahatlatıcı ve destekleyici bir çevre sağlayarak bireyi işin zararlı etkilerinden koruyabildiği, dolayısıyla iş ve ailenin ilişkisinde karşılıklıktan söz edilebileceği ifade edilmektedir (Brief ve Nord akt. Rosso, vd. 2010: 102).

2. 2. 1. 3. İş Ortamı

İş ortamı, iş yerinde yaşanan ilişki deneyimlerinin toplamı ve örgütün pazar koşulları olarak tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2002: 13). Örgütlerin çok sayıda çalışanı bulunan yapılar olarak ele alındığı ancak örgüt yapısının çalışanların etkileşimindeki direkt etkisinin üzerinde pek durulmadığı, buna karşılık örgütlerin işin anlamlılığı bağlamında önemli mekanlar olduğu (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 104) ve kişi-örgüt etkileşiminin bireyin işi yorumlayışını şekillendirdiği (Levinson, 1965: 389) ifade edilmektedir. İşin anlamına dair tüm yargılar belirli bir iş çevresi bağlamında gerçekleşmekte ve araştırmacılar bu doğrultuda iş tasarımı, örgütsel misyon, finansal koşullar, iş dışı çevre ve ulusal kültüre ilgi göstermektedir (Rosso, vd. 2010: 103). Sözü edilen faktörlerin işin anlamlılığına olan etkisi izleyen bölümlerde tartışılmaktadır.

2. 2. 1. 3. 1. İş Tasarımı

Bireylerin yaşamının neredeyse yarısını çalışarak geçirdiğine dikkat çeken Saruhan ve Yıldız'a göre (2012: 166) insanın sevdiği işi yapması önemli olmakla birlikte sürekli aynı işi yapmak bunaltıcı da olabilmektedir. Bireylerin işlerindeki monotonluktan sıkılması nedeniyle düşen verimliliklerini önlemek amacıyla yapılan, işin niteliğindeki düzenleme faaliyetleri iş tasarımı olarak adlandırılmakta ve iş genişletme, iş zenginleştirme, iş basitleştirme, iş rotasyonu, bağımsız çalışma grupları gibi uygulamaları içermektedir. Grant'a göre (2008: 108-109) bu uygulamalar yoluyla iş tasarımı yapmak, amaç hissini geliştirdiği gibi görevin algılanan önemine katkı sağlayarak pozitif etki yaratmakta böylece bireylerdeki anlamlılık algısını arttırmaktadır.

Hackman ve Oldham'ın (1975: 160-161) İş Tanısı Ölçeği'ni (Job Diagnostics Survey) geliştirdikleri çalışmada sözü edilen İş Özellikleri Modeline göre işin beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, otonomi ve geribildirim olarak adlandırılan beş temel özelliği

bulunmaktadır. Bireyler için özelliğine göre psikolojik durumlar yaşamaktadır ve bu durumlar bireyin işine yönelik motivasyonunu etkilemektedir. Yazarlar bu psikolojik durumları deneyimlenen anlamlılık, deneyimlenen sorumluluk ve iş faaliyetlerinin sonuçlarına dair bilgi olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda deneyimlenen anlamlılık bireyin iş deneyimlerini anlamlı, değerli ve faydalı görme derecesidir ve bireyin işini anlamlı hissetmesi için işin beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi özelliklerini taşıması gerekmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 162). Sonuç olarak modele göre; beceri çeşitliliğini kullanmaya olanak sağlayan, bütünlüğü olan ve önemli görülen işler kişinin anlamlılık deneyimlemesine olanak vermekte ve bu durum kişiye ve örgüte yönelik pozitif çıktılarının oluşmasına katkı sağlamaktadır.

Kendi işlerini tasarlayabilen bireylerin, görevlerine yaklaşımlarının farklılaşacağı, ayrıca çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinin nitelik ve niceliğinin de değişeceği ifade edilmektedir (Wrzesniewski, 2003: 303). Hackman (1987: 324) örgütlerdeki çalışma gruplarının etkinliğine odaklanan çalışmada; gruplara işlerini yaparken otonomi sağlandığında, yapılan iş çeşitli üst düzey yetenekleri gerektirdiğinde, bütün olarak anlamlı bir parça olduğunda ve gözlenebilir bir çıktı ile sonuçlandığında, diğer örgüt üyeleri ya da dış müşteriler için önemli sonuçlar sağladığında ve işin sonucunda göreve dair olumlu dönüt alındığında grup üyelerinin işlerini anlamlı bulacağını ifade etmektedir.

Otonomi, bireylerin işlerini (planlama, iş prosedürleri ve görev çeşitliliği gibi) nasıl yapacakları konusunda kontrolün kendilerinde olduğuna dair algısı olarak tanımlanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Fried ve Ferris'e göre (1987: 306) iş; yüksek düzeyde otonomi, beceri çeşitliliği, özdeşim ve öneme olanak sağladığı sürece birey için anlamlılığı artacaktır. Benzer şekilde Wrzesniewski ve Dutton'a göre (2001: 184) işinde otonomi sahibi olan birey, işine karşı sorumluluk duyar ve bu durum aynı zamanda işin anlamlılığında artışa neden olur.

Bireylerin işleri, rolleri ve benliklerinin anlamına dair sosyal durumları araştırdığı ve etkileşimleri sonucu diğerlerinden aldıkları işaretlerle bu anlamı güçlendirdiği vurgulanmaktadır (Wrzesniewski vd. 2003: 97). Ayrıca çalışanların, sadece işin özelliklerine anlam yüklemek yerine işin anlamını şekillendirmek üzere görevlerin tasarımında ve işlerinin ilişkisel sınırlarında proaktif davrandığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla bireylerin işlerinin sınırlarını değiştirmek üzere eylemde buldukları iş tasarımı perspektifinin, işin anlamlılığı kavramına örgütsel bir mercek önerdiği vurgulanmaktadır (Wrzesniewski, 2003: 304).

2. 2. 1. 3. 2. Örgütsel Misyon

Misyon, örgütün iş niyetleri ve amaçlarının yazılı şekilde açıklanması olarak tanımlanmakta ve bir misyon ifadesinde örgütün faaliyet alanı, dahil olduğu pazar ve kendini

rakiplerinden nasıl ayıracağına dair bilgi verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Boone ve Kurtz, 2011/2013: 227). Bununla birlikte iyi bir misyon ifadesinin örgütsel amaçları barındırmasının önemine de dikkat çekilmektedir.

Pratt'e göre (2000: 487) misyon, örgüt üyelerine yaşama dair bir amaç sağlamaktadır. Bu nedenle de misyon ifadesinin periyodik olarak gözden geçirilip yenilenerek anlamlı kalmasına çaba göstermek gerekmektedir. Çünkü çalışanlar ancak örgütün temel değer ve ideolojileri ile kendilerinininkinin örtüştüğünü algıladığında misyonun bir anlamlılık kaynağı haline geldiği belirtilmektedir. Dolayısıyla örgütün misyonunun bireylerin işin anlamını yorumlayışlarında önemli bir role sahip olduğunun altı çizilmektedir (Rosso, vd. 2010: 104). Bu bağlamda örgüt ve bireyin amaçlarındaki uyumun işin anlamlılığına katkı sağlayacağı düşünülebilir.

2. 2. 1. 3. 3. Finansal Koşullar

İşin sağladığı finansal imkanları bireyin içinde bulunduğu durum göz önüne alınarak iki açıdan düşünmek gerektiğinden söz edebiliriz. Bu bağlamda Brief ve diğerlerine göre (1997: 1303- 1306) bazı çalışanlar aldıkları ücret ile ay sonunu zar zor getirebilmekte ve bu bireyler için yaptıkları iş, hayatta kalma çabasından farklı bir anlama gelmemektedir. Bazı bireyler ise, kendilerini ekonomik olarak işe bağımlı hissetmemektedir. Bu bağlamda ekonomik bağımlılığın dört faktörle şekillendiğini belirtmektedir. Birinci faktör, bireyin kendisi ve ailesinin yaşamı için gerekli olanları yani maddi ihtiyaçlarını işi aracılığıyla gidermesi olarak görülmekte ve ekonomik ihtiyaçlar olarak adlandırılmaktadır. İkincisi ekonomik kaynaklardır. Bu faktörün ekonomik bağımlılıkla negatif ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Yani işi dışında da maddi kaynaklara sahip olan görece varlıklı bireylerin, ekonomik bağımlılığının düşük olduğu ifade edilmektedir. Ekonomik bağımlılığı etkileyen üçüncü faktörün iş değerleri olduğu ifade edilmektedir. İş değerleri ile işaret edilmek istenen, bireylerin işin ekonomik anlamına odaklanarak araçsal bir yaklaşım benimsemeleridir. Ekonomik bağımlılığı etkileyen dördüncü ve son faktörün ise algılanan hareketlilik olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda başka iş alternatiflerinin de olduğunu düşünen bireylerin bağımlılığının düşük olduğu ifade edilmektedir. Buradan yola çıkarak, bireylerin ekonomik bağımlılıklarındaki farklılığı anlamak, işin iş yerinin ötesinde insanların yaşamını nasıl etkilediğini ve bireylerin iş sırasındaki duygu, düşünce ve eylem biçimlerinin nedenlerini anlamak açısından önemli görülmektedir.

Finansal koşullar bağlamında bireyin yetersiz gelire sahip oluşunun işin ekonomik değerini daha belirgin hale getirdiği vurgulanmaktadır (Brief vd. 1995 akt Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 104). Sonuç olarak işin bireylerin yaşamında önemli bir ekonomik işleve hizmet ettiği, bu bağlamda finansal ihtiyaçları görece fazla olan çalışanların, işin ekonomik

değerine daha fazla odaklandığı ve ekonomik bağımlılıklarının daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Doran, vd. 1991: 41).

2. 2. 1. 4. Manevi Yaşam

Yazında genel olarak birbirinin yerine geçebildiği ifade edilen maneviyat ve anlamlılık terimleri, bireylerin yaşamlarında kendini gerçekleştirme, anlam ve amaç arayışı ile ilişkili görülmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006: 204). İşin anlamını ilahi bir görev ya da tutku olarak görmenin derin teolojik kökleri olduğundan söz edilmektedir (Calvin akt. Rosso, vd. 2010: 106). Lips-Wiersma'ya göre (2002: 514) bireyler, yaşamın amacına ve anlamına dair arayışlarında ve ilişkilendirmelerinde maneviyata başvurmaktadırlar ve maneviyat kariyer davranışının, bireysel inançların temel belirleyicilerindedir. Benzer şekilde, çalışanların büyük bir kısmının işiyle ilgili düşüncelerini seküler ifadelerden çok manevi tabirlerle dile getirdikleri ifade edilmektedir (Davidson ve Caddell, 1994: 145). Maneviyatın ilk anda yalnızca dini çağrıştırdığı ancak bu kavramın aslında kişisel değerler, değişiklik yapma ve anlamlı bir dünya yaratma isteği ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir (Neck ve Milliman 1994: 9). Bu bağlamda işin anlamlılığının manevi yaşam boyutunda iki temel alandan söz edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 106). Bunlar maneviyat ve kutsal tutku olarak adlandırılmakta ve işin anlamlılığı ile ilişkisi izleyen bölümlerde anlatılmaktadır.

2. 2. 1. 4. 1. Maneviyat

Maneviyat, güçlü olanla ya da inanç sistemiyle yani kutsal olanla bağlantı kurma isteği olarak tanımlanmakta ve dini deneyimin kişisel ve subjektif yönüne işaret ettiği belirtilmektedir (Hill ve Pargament: 2003: 64). Bununla birlikte, yaşamın nihai amacına ulaşma hissi, sıkıntılarla baş etme gücü gibi kazanımlarla bireyin iyi oluşuna katkı sağladığı da ifade edilmektedir (Hill ve Pargament: 2003: 68). Neck ve Milliman'a göre (1994: 14) maneviyat, bireyin işindeki anlam ve yaşam amacına dair potansiyelini kendini tatmin edecek şekilde kullanma arayışını içermektedir. Ayrıca yazarlar temel manevi inançların, güçlü bir toplumsallık duygusunu ve toplumun iyiliğine katkı sağlama ihtiyacını kapsadığının altını çizmektedir. Yine Grant'a göre (2008: 110) bireylerin algıladığı sosyal etki, yani diğer bireylere fayda sağladığı hissi, bir çeşit işi anlamlı ve önemli bulma mekanizmasıdır ve performans üzerinde de pozitif etkiye sahiptir.

Araştırma sonuçları, bireylerin kariyer davranışlarını kendileri dışında ve kendilerinden daha büyük bir şeyle, daha üst bir amaç ya da anlamla ilişkilendirerek açıklama eğiliminde olduklarına işaret etmektedir (Lips-Wiersma, 2002: 512-513). Bu bağlamda bireyler işlerini

maneviyat çerçevesinden algıladığında, işin daha derin bir anlamlılık kazandığı ifade edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 107).

2. 2. 1. 4. 2. Kutsal Tutku

İşin anlamlılığı bağlamında manevi yaşamın rolü ile ilgili çalışmalarda kutsal tutku ve ilahi görev yapılarına odaklanıldığı belirtilmektedir (Rosso, vd. 2010: 107). Bu bağlamda işin anlamlılığı örüntüsünde tutkunun, anlamlılık kaynaklarından olan benliğin içinde yer aldığı ve daha seküler bir yapıya işaret ettiği ancak kutsal tutku kavramının köklerinin Hıristiyanlığa dayandığı ifade edilmektedir. Steger ve diğerlerine göre (2010: 84) maneviyatı tutkunun kaynağı olarak ele alan gelenekten iş; büyük bir amaca, çoğunluğun iyiliğine ya da tanrıya hizmet etmek olarak görüldüğünde kutsal hale gelmektedir.

Püriten perspektifin iş davranışlarını etkilediğine dikkat çeken Weber'e göre (1905/2013) protestanların ruhlarının kurtuluşunu garantilemeye dair kaygıları onları çok çalışmaya ve dünyevi zevklerden kaçınmaya yönlendirmiş ve bu durum da kapitalizmin yükselişine zemin hazırlamıştır. Yazara göre püritenler, işi bir çeşit kutsal görev olarak algılamakta ve iyi iş yapmayı tanrıyı onurlandırmak olarak görmektedirler. Onlara göre tanrı seçilmişleri işlerindeki başarıya göre kutsamaktadır. Dolayısıyla bireyler işini yaparken tanrının buyruklarını yerine getirdiğini hissetmektedir.

İslam dininin kutsal kitabı olan Kur'an'da da çalışmanın önemine değinen ayetler bulunmaktadır. Necm Suresi'nin 39, 40, ve 41. ayetleri "İnsan için ancak çalıştığı vardır. Şüphesiz onun çalışması ileride görülecektir. Sonra çalışmasının karşılığı kendisine tastamam verilecektir." şeklindedir (Altuntaş ve Şahin, 2011: 588). Yine Tevbe Suresi'nin 105. ayetinde "De ki: Çalışın, yapın. Yaptıklarınızı Allah da, Resûlü de, mü'minler de göreceklerdir. Sonra gaybı da, görülen âlemi de bilen Allah'ın huzuruna döndürüleceksiniz. O da size bütün yapmakta olduğunuz şeyleri haber verecektir." ifadesi yer almaktadır (Altuntaş ve Şahin, 2011: 219). Dolayısıyla işe duyulan tutkunun kutsal tutku olarak görülmesi yani kutsal olanın buna aracılık etmesi ve bu tutkunun peşinden gitmenin, tanrıya hizmet edildiği hissi ile işe anlamlılık kattığı ve daha geniş bir çevreye hizmet etme ihtiyacını karşıladığı vurgulanmaktadır (Lips-Wiersma, 2009: 507, 513, 516). Araştırmalar; manevi inançlar, gelenekler ve deneyimlerin yaşamın anlamının ayrılmaz bir parçası olduğuna ve kutsal tutkuyu takip etme eğiliminin, bireyin işinde anlamlılık hissetmesinde güçlü bir etkisi bulunduğuna işaret etmektedir (Steger ve diğ. 2010: 91).

2. 2. 2. Anlamlılığın Mekanizmaları

Mekanizmaların, bir değişkenin diğerini etkileme sürecini yansıtan, iki değişken arasındaki ilişkinin temel itici gücü olarak ele alınabileceği belirtilmektedir (Rosso, vd. 2010: 108). Bu bağlamda mekanizmalar; işin anlamlılığı ile ilgili algıları harekete geçiren, benliğin kendini gerçekleştirme ile bütün olarak benliği aşan süreçler arasında değişen ruhsal süreçler olarak ele alınmaktadır.

Anlamlılığın mekanizmaları yaklaşımının, işin nasıl anlamlı hale geldiği ya da anlamlı olarak algılandığı sorusuna yanıt oluşturacağı düşünülmekte ve bu mekanizmaların psikolojik ve sosyal temelleri olduğu ifade edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 93). Bu bağlamda anlamlılığın temel mekanizmaları; özgünlük, öz yeterlilik, özsaygı, amaç, aidiyet, aşkınlık ile kültürel ve kişilerarası sezgi yeteneği olmak üzere yedi bileşenden oluşmaktadır.

2. 2. 2. 1. Özgünlük

Temelleri varoluşçuluk felsefesine dayanan özgünlük kavramının, bireyin içinde bulunduğu insani durumu tanıyarak ve seçimleriyle eylemlerinin sorumluluğunun kendinde olduğunun farkındalığıyla yaşaması fikrini kapsadığı ifade edilmektedir (Marshall, 1994/1999: 630). Baumeister ve Vohs'a göre (2007: 79) özgünlük, gündelik işlerinde bireyin benliğinin engellenmemiş etkinliğini yansıtmaktadır. Bu perspektiften kavramın birbiri ile ilişkili dört bileşeni olduğu ifade edilmektedir. Bu bileşenlerden birincisi olan *farkındalık*; bireyin güdülerinin, hislerinin, isteklerinin, değerlerinin, güçlü ve zayıf yönlerinin ve karakter özelliklerinin bilincinde olmasına işaret etmektedir. İkinci bileşen olan *tarafsız süreçleme*, bireyin kendine dair pozitif ve negatif yönleri objektif şekilde değerlendirmesini ve kabullenmesini kapsamaktadır. Üçüncü bileşen *davranıştır*. Davranış, bireyin gerçek benliği ile uyumlu hareketlerini içermektedir. Bu bağlamda özgün davranmak sosyal normları ve diğer bireyleri göz ardı ederek bireyin kendi değerlerine, tercihlerine ve ihtiyaçlarına göre eylemde bulunması anlamına gelmektedir. Dördüncü ve son bileşen olan *ilişkisel yönelim*, bireyin diğerleri ile ilişkilerinde kendini her yönüyle ifade etmesini, açık sözlü ve dürüst davranışını ifade etmektedir.

Gecas (1991: 174- 178) benlik algısını üç öz motivasyonla ilişkili görmekte ve bunları özgünlük, öz yeterlilik ve öz saygı şeklinde sıralamaktadır. Yazara göre bunlar benliğin motivasyonel bileşenleridir. Bu bağlamda özgünlük mekanizması, bireylerin anlam arayışına işaret etmektedir. Psikolojik bağlamda özgünlük; benliğe dair anlam, inanç ve anlayışları içeren bilişsel bir güdüdür. Neyin gerçek neyin sahte olduğuna dair inançlara vurguda bulunan bu

mekanizmanın, bireylerin yaşamlarını düzene sokmaya ve anlam hissini devam ettirmeye yardımcı olduğu belirtilmektedir.

Özgünlük temelli mekanizmaların, gerçek benliğin oluşturulması bağlamında anlamın benlik, diğerleri ve iş çevresi gibi çeşitli kaynakları ile bağlantılı olduğu üzerinde durulmaktadır (Rosso, vd. 2010: 108-109). İşin anlamlılığı çalışmalarında bu mekanizmanın değişik şekillerde kullanılabilirdiği belirtilmektedir. Özgünlüğün, öz uyum deneyiminde ya da bireylerin kendi değerleri ve hedefleri ile hareket ettiklerine inanma düzeylerinde yani benlikleri ile bütünleştiklerinde kendini gösterdiği ifade edilmektedir (Sheldon ve Elliot, 1999: 482- 484). Bu bağlamda öz uyum algısının bireyin, işyerinde kendi değerleriyle tutarlı şekilde hareket ettiğini hissetmesine olanak sağladığından söz edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 109). Ayrıca bu tutarlılığın bireyin işinde oluşturduğu anlamı şekillendirmesine yardım ettiği ve anlamlılık deneyiminin artmasına neden olduğu belirtilmektedir (Gecas, 1991: 177).

Özgünlüğün ikinci kullanım alanının iş aracılığıyla kimliğin olumlanması, onaylanması ya da değerlerin etkinleştirilmesi olduğu ve bunun kimlik olumlama süreci olarak tanımlanabileceği ifade edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 109). Bu bağlamda fazlasıyla analitik olduğunu düşünen bir bireyin, yaptığı iş analitik yetenekleri gerektirdiğinde, fiziksel iş çevresi ve unvanı onun analitik yeteneklerini vurguladığında bu kişinin kendini işinde daha özgün hissedeceği belirtilmektedir (Elsbach, 2003: 624).

Özgünlüğü işe adanmışlık olarak ele alan Kahn'a göre (1990: 700, 704) işine adanmış bir birey benliğini ve rollerini canlı tutmakta, görevleri ile kişisel varoluşunu bütünleştirmekte ve bu durum anlamlılık ile bağlantılı görülmektedir. Bu anlamda birey işine adanmış ya da içsel olarak motive olmuş ise bu durumun yeni yetenekler geliştirmesine, yaratıcılığını arttırmasına ve işini benimsemesine olanak sağlayacağı (Amabile ve diğ. 1994: 951) dolayısıyla yaptıklarını önemseyen bu durumdaki bireyin özgünlüğünü ifade edebileceği düşünülmektedir.

Özgünlük mekanizmasının, anlamlılığın kaynaklarından benlik ile açıkça bağlantılı olduğu vurgulanmaktadır (Rosso, vd. 2010: 109). Benliğin özgünlüğünü geliştiren ve vurgulayan faaliyetlerin, birey tarafından anlamlı bulunduğu ve işin anlamının kişinin davranışı ve benlik arasındaki uyum ile şekillendiği ifade edilmektedir. Bu bağlamda anlamlılığın kaynakları farklılaşabilmekle birlikte altta yatan sürecin aynı olduğu ve özgünlük algısının tüm durumlarda anlamlılık hissini harekete geçirdiği vurgulanmaktadır.

2. 2. 2. 2. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, bireylerin eylemlerinde istenilen sonucu gerçekleştirebilme yeteneklerine dair inançları şeklinde ifade edilmekte ve bu inancın zaman içinde deneyimlere dayalı olarak geliştiği belirtilmektedir (Baumeister ve Vohs, 2007: 814-815). Ancak öz yeterlilik inancının

kişiliğe dair bir özellik olmaktan ziyade bireyin belirli koşullarda hedeflediklerini gerçekleştirme becerisini koordine etme yeteneğine dair inancı olduğuna dikkat çekilmektedir.

Öz yeterlilik inançlarının, bireylerin motivasyon, duygu ve faaliyetlerinin önemli bir bileşeni olduğu ifade edilmektedir (Bandura, 1989: 1175-1176). Bu inançların bilişsel, duyuşsal ve motivasyonel süreçlerle işlerlik kazandığı belirtilmektedir. Ayrıca yüksek yeterlilik inancının, bireye başarı durumlarını düşündürerek performansa pozitif yönlendirme sağladığı, bilişsel yorumları geliştirdiği belirtilmekte ve bireylerin motivasyon düzeylerinde belirleyici olduğunun altı çizilmektedir. Paralel şekilde öz yeterlilik sayesinde bireylerin öz güvenlerinin arttığı, zor işlere yönelme konusunda daha cesur oldukları ve işlerini yaparken daha fazla çaba gösterdikleri belirtilmektedir (Larson ve Luthans, 2006: 50). Wang ve Netemeyer'e göre (2002: 218) öz yeterlilik bireyin, istenen performans düzeyine ulaşmak için gerekli faaliyetleri organize etme ve uygulama yeteneği ile ilgili düşüncelerine işaret etmektedir.

Bandura'ya göre ise (akt. Işık, 2007: 202) bireyin öz yeterliliğine dair inancı kendi davranışlarına ve çevresine etkide bulunmasındaki en merkezi araçtır. Bununla birlikte öz yeterlilik motivasyon sağlayıcı tüm faktörlerin kaynağı olarak da görülmektedir. Çünkü bireyin, davranışlarını düzenleyerek istedik şeylere ulaşma ya da istenmeyen durumlardan kaçınma fırsatı olacağını düşündüğünde eylemde bulunmaya istekli olacağı ifade edilmektedir.

Bandura'ya göre (1989: 1180) bireyler faydalı sonuçlar elde etmeye ve itici durumlardan kaçınmaya çalışmaktadırlar. Bununla birlikte yazar sonuç beklentisinin performans motivasyonuna etkisinin, kısmen yeterlilik inancıyla yönetildiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda beceri düzeyinin sonucu belirlediği faaliyetlerde sonucun, bireylerin verilen durumda ne kadar iyi performans gösterebileceklerine dair inancına bağlı olduğu dolayısıyla sosyal, entelektüel pek çok işte, yüksek yeterliliğe sahip olduğunu düşünenlerin olumlu sonuç beklentisi içinde olduğu vurgulanmaktadır.

Bireyin işindeki öz yeterlilik algısının, çevresini kontrol edebileceği ya da çevresini değiştirme etkisi oluşturabileceğini, fayda sağlayabileceğini hissetmesine olanak verdiğinde işin anlamlılığına katkıda bulunduğu vurgulanmaktadır (Baumeister ve Vohs, 2002: 611). Rosso, Dekas ve Wrzesniewski (2010: 109) öz yeterliliğin mekanizma olarak kullanılmasının üç yolu olduğunu ve bu perspektiflerin, işin bireye yeterlilik hissi sağladığında daha anlamlı hale geleceğinin altını çizdiğini belirtmektedir. Öz yeterliliğin bir anlamlılık mekanizması olarak kullanılmasının ilk yolunun, bireyin iş çevresindeki "kontrol ya da otonomi hissi" ile bağlantılı olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda Wrzesniewski ve Dutton'a göre (2001: 183-184) otonomi kavrayışı, bireye güvende hissettirdiği için anlamlıdır. Bu doğrultuda bireyin işinde başarıya ulaştığını, yaptıklarının desteklendiğini ve otonomiye hissetmesi işiyle ilgili proaktif adımlar atma konusunda bağımsız olmasıyla ilişkilendirilmekte ve anlamlılığın ancak bu yolla deneyimlenebileceği ifade edilmektedir. İkinci yolun, işindeki zorlukların üstesinden gelme

yeteneği ile bağlantılı olarak “etkinlik” olduğu belirtilmektedir. Spreitzer ve diğerlerine göre (2005: 545) birey işi yaparken öğrendiğini ve geliştiğini düşündüğünde işine daha fazla odaklanacak, kendini daha etkin, yetenekli ve yararlı hissedecek bu sayede işine daha fazla anlam yükleyecektir. Bireylerin kendilerini yeterli olarak algıladıklarında motive olduklarını öne süren Gecas (1991: 176), hissedilen bu yeteneğin, birey için işinde anlamlılık sağladığını öne sürmektedir. Üçüncü öz yeterlilik mekanizması ise algılanan etkiye işaret etmekte ve birey örgütünde, iş grubunda, meslektaşlarında, müşterilerinde ya da benliği dışındaki diğer öğelerde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ya da fark yarattığını hissettiğinde işinin anlamlılık düzeyinin arttığı ifade edilmektedir (Grant, 2007: 393-394, 405). Ayrıca birey iş faaliyetlerini yerine getirirken diğerleri üzerinde pozitif etkisi olduğunu algıladığında bu durumun öz yeterliliğini tetiklediği ve böylece anlamlılığa katkı sağladığı da vurgulanmaktadır.

2. 2. 2. 3. Özsaygı

Özsaygının, bireyin kendine olan inançları ile güçlü bir ilişki içinde olduğunu ifade eden Crocker ve Park’a göre (2004: 393, 407) bireyin özsaygısını geliştirmeye çalışması, bunun için uğraş vermesi mevcut özsaygı düzeyi kadar önemli bir durumdur. Bu bağlamda bireyin özsaygısındaki artışın iyi hissetmesini sağlayacağı ve önemli motivasyonel sonuçlar doğuracağı belirtilmektedir. Çünkü özsaygısını geliştirmeye çalışan bireylerin, ne olmaya ya da ne yapmaya ihtiyaçları olduğuna dair inançlarını tatmin etmeye çalışarak, değerli bulduklarına ulaşma çabası gösterecekleri ve bu sürecin duygusal faydalar sağlayacağı ifade edilmektedir.

Bununla birlikte özsaygısı yüksek bireylerin, kendilerine ve tercihlerine dair farkındalıklarının fazla olduğu belirtilmektedir (Baumeister ve Vohs, 2007: 819). Paralel şekilde özsaygısı yüksek bireylerin, işlerini yaparken benliklerini daha fazla dışavuracakları ve benlikleri ile uyumlu davranışlar gösterecekleri ifade edilmektedir (Shamir, 1991: 416).

İşin, bireyin özsaygısını arttırdığı, hatta belli bir noktaya kadar, iş sahibi olmanın prestij kazandırdığı belirtilmektedir. Ayrıca kariyerin kişisel özsaygının en saf kaynağı olduğu ve kariyerin saygı, itibar ve kabul görme ile tanımlandığı ifade edilmektedir (Baumeister, 1991: 128). Bu bağlamda bireye kendini değerli ve saygın görme motivasyonu sağlayan iş deneyimlerinin, başarıma hissi oluşturduğu ve bu yolla özsaygının arttığı dolayısıyla da bireydeki anlamlılık hissine katkı sağladığı belirtilmektedir (Gecas 1991: 181).

Etkinlik ve saygının temelde başarıya zemin hazırladığı ancak anlamlılığın farklı yollarına işaret ettikleri vurgulanmaktadır. Bu bağlamda etkinliğin, bireyin çevresi üzerindeki kontrol hissini sağlayarak anlamlılığı desteklediği; saygının ise bireyin, işi yapmaya değer görmesini sağladığı ve duygulardan beslendiği ifade edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 110).

Zorlu iş faaliyetlerini başarabileceğini düşünen bireyin kendine saygı algısının yüksek olduğu ve örgütü ya da grubu için değerli bir katılımcı olduğu hissini taşıdığı vurgulanmaktadır (Rosso, vd. 2010: 110). Paralel biçimde Hogg ve Turner'a göre (1985: 62) birey kendini grubun değerli bir üyesi olarak gördüğünde öz saygısı artmaktadır.

2. 2. 2. 4. Amaç

Frankl (1984/2016: 92) amacın insan eylemlerine anlam yüklemeye temel bir unsur olduğunu ve bu anlam olmadan insanların yaşamlarını sürdüremeyeceğini ifade etmektedir. İşin anlamlılığı deneyiminin ise işin genel değeri ve amacına yönelik bir yargı olduğu belirtilmektedir (Grant, 2008: 119). Bu bağlamda bireye işini önemli hissettiren ya da bitirmeyi arzulatanın, içsel motivasyondan dışsal ya da ruhsal temelli olanlara kadar pek çok amaç kaynağını içerdiği üzerinde durulmaktadır (Grant, 2008: 110). Barutçugil'e göre (2002:43) bireylerin işlerini yaparken heyecan duymamaları ya da beklenen bağlılık, istek ve enerjiyi göstermemelerinin temel nedenlerinden biri, yöneticilerin örgüt amaçlarını bireylere açıklamamış olmasıdır. Çünkü yazara göre bireyler ortak bir amaç temelinde birleştiklerinde ve kendilerini örgütün parçası olarak gördüklerinde çalışma isteği artacaktır.

Mevcut durumlarla gelecekte olması beklenen durumlar arasında ilişki kurma bağlamında amacın, anlamlılık yapısında önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Baumeister ve Vohs, 2002: 610). Bu doğrultuda misyon ifadelerinin net ve çalışanların amaçlarıyla uyumlu olmasının işi anlamlı bulmaya katkı sağlayacağından söz etmek mümkündür.

Alanyazında amaç mekanizmasının işin anlamlılığını iki yolla etkilediği ifade edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 111). Bunlardan birincisinin bireyin işinin önemine dair algısı olduğu belirtilmekte ve bireyin yaptığı işin, toplum ya da içinde bulunduğu topluluk için önemli olduğunu, diğer insanlara fayda sağladığını ve kayda değer olduğunu algıladığında daha anlamlı bulduğu belirtilmektedir (Grant, 2008: 110).

İkinci yol değer sistemleri ile bağlantılı görülmektedir. Bu bağlamda değer sistemleri, bir grup insan tarafından paylaşılan tutarlı değerler kümesi olarak tanımlanmaktadır (Wiener, 1988: 535). Schwartz'a göre (1992: 4) değer sistemleri, insan algı ve davranışlarına rehberlik etmektedir. Bu bağlamda değer sistemini yönlendiren örgütlerin, çalışanlara amacın anlamlı olduğu hissini sağlayarak işin anlamlılığını telkin edebileceği vurgulanmaktadır (Wiener, 1988: 536).

2. 2. 2. 5. Aidiyet

Ait olma ihtiyacı, insanoğlunun ilk çağlardaki hayatta kalma çabasıyla ilişkilendirilmekte ve psikoloji alanyazınında da uzun bir geçmişi olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda kavramın, diğerleri ile ilişkilerinde kabul görme ve bir sosyal grubun parçası olmanın insanlar için temel bir güdü olduğu fikrine işaret ettiği belirtilmektedir. Ait olmanın bir ihtiyaç oluşunun, insanoğlunun sürekli ilişkilerini minimum bir nicelikte sürdürme gerekliliği anlamına geldiği ve bu ilişkilerin negatiften çok pozitif ve ilişki tarafları için anlamlı ve önemli olması gerektiği ifade edilmektedir (Baumeister ve Vohs, 2007: 615).

Aidiyet en azından minimum miktarda bir sürekliliği olan, pozitif ve önemli kişilerarası ilişkileri biçimlendiren ve devam ettiren yaygın bir dürtü olarak tanımlanmaktadır (Baumeister & Leary, 1995: 497). Bu dürtünün tatmin edilmesinin ise iki kriteri gerektirdiği ifade edilmektedir. Birincisi bireyin diğer insanlarla duygusal açıdan iyi ilişkilere ihtiyacı bulunması, ikincisi bu etkileşimlerin istikrarlı bir bağlamda olması ve iki tarafa da mutluluk veren bir çerçevede gelişmesidir. Yazara göre bireylerin davranış, duygu ve düşüncelerinin pek çoğu bu temel kişilerarası güdüden temellenmektedir ve aidiyet hissetmemek bireyde, şiddetli yoksunluğa ve çeşitli olumsuz etkilere neden olmaktadır.

Sosyal davranışı bir değiş tokuş süreci olarak gören Homans'a göre (1958: 606) bu süreçte sadece somut unsurlar değil prestij ve onaylanma gibi soyut semboller de yer almaktadır. Bir sosyal gruba üye olmak, kendini grupla tanımlamak ya da grupla bağı olduğunu hissetmek -yani etkileşim ve değiş tokuş süreci- bireylerin, eylemlerinde anlamlılık deneyimlemelerini sağlamaktadır (Homans, 1958: 599).

Aidiyet mekanizması sosyal özdeşleşme ile de bağlantılı görülmektedir. Hogg ve Terry'ye göre (2000: 121-123) bireyler ait oldukları çalışma gruplarında değişen düzeylerde benliklerinden ve kimliklerinden bir parça bulmaktadırlar ve pek çok insan için örgütsel kimlikleri yaş, cinsiyet gibi doğuştan getirdikleri kimliklerinden daha önemlidir. Bununla birlikte sosyal bir grubun parçası olmanın, belirsizliği azaltarak bireyleri motive ettiği ayrıca gruplara üyeliğin ortak kimlik, inanç ve özellikler olduğu fikrini oluşturduğu ifade edilmektedir. Benliğin sosyal sınıflandırılmasının, grup prototipinin bilişsel olarak benimsenmesi olduğu yani bireye, özel bir şeyin parçası olduğu hissi verdiği belirtilmekte bu bağlamda da bireyin anlamlılık yaşantısına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Aidiyet mekanizması aynı zamanda kişilerarası bağlantılılıkla da ilgili görülmektedir. Örgütlerde insan ilişkilerinin hayati önemine dikkat çeken Dutton ve Heapy'ye göre (2003: 263) örgütsel hedeflerin başarıya ulaşması insanların etkileşimlerine ve bağlantı biçimlerine bağlıdır. Buna göre, örgütlerdeki kişilerarası bağlantıların kalitesi bireyde rahatlatıcı ve destekleyici etki

sağladığından, aidiyet ve birliktelik hissi oluşturarak yaptıkları işe pozitif anlam yüklemelerine katkıda bulunmaktadır (Dutton ve Heaphy 2003: 271).

Algılanan örgütsel destek perspektifinden değerlendirildiğinde ise, bireylerin ihtiyaçlarını tatmin etmesinin; örgüte güçlü bir aidiyet hissi duymalarına, örgütsel üyelik ve rol statülerini sosyal kimlikleri ile birleştirmelerine neden olduğu ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). Dolayısıyla algılanan örgütsel desteğin aidiyet hissini beslediğinin, çalışanların anlamlılık ve amaç hissine katkıda bulunduğunun altı çizilmektedir.

2. 2. 2. 6. Aşknlık

Aşknlık kavramının tanrının, yarattığı evrenin dışında ve ondan bağımsız olduğuna dair inancı ifade ettiği ve insanların ve doğanın her şeyi kapsayan ilahi bir varlığın değişik boyutlarını oluşturduğunu varsayan içkinlik öğretisinin karşısında konumlandırıldığı belirtilmektedir (Marshall, 1994/1999: 47). Maslow'a göre (akt. Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 112) aşknlık, kendini maddi bir dünyanın ötesinde ya da kendinden daha büyük bir varlığa bağlamaya işaret etmektedir.

Önceki mekanizmalar için değerli yönleri, hedefleri ya da benlik güdeleri yoluyla nasıl anlamlı hale geldiğini açıklamaya çalışırken aşknlık mekanizması neredeyse tam tersi bir yaklaşımla bireylerin kendilerini gruplara, deneyimlere ve kurumlara tabi kılabilirdiğinde, işin anlamlı olacağını savunmaktadır (Rosso, vd. 2010: 112).

Aşknlık mekanizmasının, benliğin dışında yer alan bir şeyle bağlantıdan kaynaklanan anlamlılıkla ilişkili olarak ele alındığı ifade edilmekte ve bireylerin planları dışındaki gelişmeleri ilahi bir müdahale olarak görüp "tanrının açtığı ya da kapattığı kapılar" şeklinde ya da "tanrının rehberliğinde yaşamak" olarak anlamlandırdıkları vurgulanmaktadır (Lips-Wiersma, 2002: 516-517). Bu bağlamda maneviyatın yaşam amaçlarına güçlü bir etkisi olduğu ve maneviyatı yüksek bireylerin, kendilerinden daha üst bir güçle bağlantılı olma hissi oluştuğunda, iş çabalarını ilahi olanla ilişkili görerek anlamlılığı yakalayabilecekleri belirtilmektedir.

Aşknlık mekanizmasının, özveriye ya da kendini dışsal ya da benliğinden daha geniş bir şeye kasıtlı olarak adamaya da işaret ettiği üzerinde durulmaktadır (Rosso, vd. 2010: 112). Özveri kavramının bireylerin çevresini kontrol altına alma çabasında olduğu etkinlik mekanizmasının kontrol biçiminin tam tersinde durduğu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte temsili özverinin, bireylerin varolan kaygılarını nasıl azalttığına alternatif bir açıklama sağladığı da ifade edilmektedir. Bu bağlamda varolan kaygılarla başa çıkmanın bir yolu bireyin çevresi üzerindeki kontrolünü arttırmaya çabalaması (kontrol), diğeri ise birinden ya da bir şeyden feragat etmesi (özveri) olarak görülmektedir ve farklılık bu şekilde açıklanmaktadır. Özveri perspektifinin bireye, kendinden daha büyük bir şey için kontrolden feragat ederek ve kendini

ona tabi kılarak yalnız olmadığını ve kontrole gerek olmadığını hissettirdiği böylece bireyin kendi çıkarını aşmasına imkan verdiği ve sonuçta anlamlılığa katkı sağladığı belirtilmektedir.

2. 2. 2. 7. Kültürel ve Kişilerarası Sezgi Yeteneği

Bu mekanizmanın anlamlılıktan çok anlam üretimiyle ilişkili olduğu ve diğer mekanizmalardan farklı olduğu belirtilmektedir (Rosso, vd. 2010: 112). Bu bağlamda diğer mekanizmalar benlik ve diğerlerinin özellikleri üzerinden anlamlı işin nasıl olduğuna odaklanırken, kültürel mekanizmanın işin anlamının farklı biçimlerde nasıl yapılandırılabilmesine odaklandığı ve anlamı şekillendiren sosyo-kültürel güçleri kapsadığı vurgulanmaktadır. Diğer mekanizmaların neredeyse tümü insan ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanmışken, bu mekanizmanın kendine özgü olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda diğer mekanizmalar benlik odaklı açıklamalardan temellenirken, kültürel ve kişilerarası sezgi yeteneği mekanizmasının, anlam ve anlamlılığın nasıl yapılandırıldığını anlamak için sosyal çevrenin rolüne vurguda bulunduğu belirtilmektedir.

Sezgi yeteneği perspektifinden bakıldığında anlam, sezgiyi yaratmaktadır. Ancak anlam bağlam bağımlıdır ve neye ya da kime göre soruları ile şekillenmektedir ki bu da içinde bulunulan bağlamla ilişkilidir (Weick, 1995: 147-148). Dolayısıyla işin anlam kazanmasının, kültürel yapıda meşru olarak nitelendirilenden güçlü biçimde etkilendiği ifade edilmektedir (Rosso, vd. 2010: 113).

Sosyal Bilgi İşleme Teorisine dayandırılan kişilerarası sezgi yeteneği perspektifine göre ise bireyler, diğer kişi ya da grupların davranış ve faaliyetlerini önemsemekte ve işinin anlamlılığını iş çevresindeki doğrudan ya da üstü kapalı işaretleri gözden geçirip yorumlayarak oluşturmaktadır (Wrzesniewski vd. 2003: 103-105). Bu işaretlerin yorumlanması ile edinilen çıkarımlar sonucunda da bireylerin işlerinde yaptıklarını anlamlandırdığı ve bireylerin kendilerine ve işlerine dair yorumları doğrultusunda aynı iş için çok farklı anlamlar çıkarılabileceği ifade edilmektedir.

İşin anlamlılığı farklı disiplinlerde değişik şekillerde ve değişik kısımları ile ele alınmış bir kavramdır. Kaynaklar ve mekanizmalardan oluşan bu teorik çerçeve, işin anlamlılığının oldukça geniş bir kavram olduğuna işaret etmektedir.

3. BÖLÜM: İŞ PERFORMANSI

Bu bölümde, araştırmanın değişkenlerinden biri olan iş performansı ele alınmaktadır. Bölüm; iş performansı kavramının önemi, tanımı, bireysel iş performansı ve alanyazında bireysel iş performansına yönelik geliştirilen belli başlı sınıflandırmaları içermektedir.

3. 1. İş Performansı

Küresel rekabetin hız kazandığı günümüz koşullarında örgütler için bireysel ve örgütsel performansın ve bunları artırma yollarının önemli sorunlardan biri haline geldiğinden söz etmek mümkündür. Örgütün çevresel koşullarının, örgütü ve içinde yer alan insan kaynağını dönüşüme zorladığı, bu bağlamda örgütün ve bireylerin bütünsel olarak performans düzeylerini artırma eğilimde oldukları ifade edilmektedir (Özmutaf, 2007: 42).

Örgütsel başarıya temel oluşturan performans artışının, stratejik bir konu olarak ele alınıp yönetilmesi gerektiği, kendiliğinden gerçekleşen bir süreç olmadığı üzerinde durulmaktadır (Özmutaf, 2007: 43). Bu bağlamda performans yönetimi; insan kaynağının katkı ve becerilerini geliştirme yoluyla performanslarını arttırarak, örgüt verimliliğini yükseltmeyi hedefleyen stratejik bir yönetim süreci şeklinde tanımlanmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2012: 325). Paralel bir başka tanıma göre performans yönetimi, örgütsel bağlamda istendik amaçlara ulaşmak için sarfedilen çabaya, bireyin sağlayacağı katkıyı yönetme, değerlendirme ve geliştirme sürecidir (Benligiray, 2004: 142). Bir başka bakış açısından performans yönetimi, hedeflerle yönetim anlayışı ile özdeşir ve çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi, işe odaklanma ve adanmanın sağlanması için amaç belirleyerek bu amaçların gerçekleşme düzeyinin ölçülmesidir (Barutçugil, 2002: 126).

Bu doğrultuda iş performansının, araştırmacılar için olduğu kadar örgütler ve yöneticiler için de temel olgulardan biri haline geldiği çünkü rekabet gücü kazanmanın ancak yüksek performanslı çalışanlara sahip olmakla gerçekleşebileceği (Yelboğa, 2006: 200; Çalışkan ve Akkoç, 2012: 5) aksi durumda örgütün varlığını devam ettirme koşullarının riske gireceği (Özmutaf, 2007: 42) belirtilmektedir. Dolayısıyla iş performansının, örgütün rekabet gücüne işaret ettiğinin (Wang ve Netemeyer, 2002) ve örgütün etkililiği ve başarısı için temel faktör olduğunun (Suliman, 2001: 1049) altı çizilmektedir. Ayrıca görevini gereği gibi yapmanın ve yüksek başarı göstermenin bireyler için gurur ve tatmin kaynağı olduğu ve bireye sosyal anlamda da kariyer ve itibar gibi kazanımlar sağladığı ifade edilmektedir (Sonnetag ve Freese, 2002: 4).

Örgütler ve bireyler için önemi yadsınamaz düzeyde olan performansın, temelini oluşturan kavramsal bağlama dair alanyazında çok az tartışma olduğuna dikkat çekilmektedir

(Motowidlo ve Kell, 2013: 82). Paralel şekilde Campbell ve diğerlerine göre (1993: 37) performans, yeterince araştırılmamış ve teorik olarak az ilgilenilmiş bir yapı durumundadır ve bu eksikliğin iki olası nedeni bulunmaktadır. Birinci neden, araştırmacıların yeni yaklaşım ve değişkenlere harcadıkları zaman ve kaynağı performans değişkeni için harcamamaları, ikinci neden ise alan araştırmacılarının, performans tanımına dair basmakalıp varsayımlarının bulunması olarak açıklanmaktadır.

Motowidlo ve Kell'e göre (2013: 82) performans tanımı, örgüt psikolojisi alanında, birey performansını geliştirmek için yararlanılan işe alma, eğitim, motivasyon, amaçlara katkı gibi pek çok strateji için kullanılabilir olmalıdır. Dolayısıyla bir performans tanımı; a) işe alım programlarında ölçülen özellikler, b) eğitim ve gelişim programlarına katılım, c) motivasyonel uygulamalarda kullanım gibi farklılıklara atfedilebilir çeşitliliğine olanak tanımalıdır.

Rotundo ve Sackett'a göre (2002: 66) iş performansı, bireyin kontrolü altında bulunan ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmesine katkı sağlayan her türlü faaliyet ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Paralel şekilde Viswesvaran ve Ones'a göre (2000: 216) iş performansı, çalışanların gerçekleştirdiği, örgütsel hedeflerle ilgili ve onlara katkı sağlayan, ölçülebilir her türlü faaliyet, davranış ve çıktılara işaret etmektedir. Saruhan ve Yıldız (2012: 27) ise iş performansını, amaçlı ve planlı olarak yapılan bir etkinlik sonucunun, nitel ya da nicel ölçümü olarak görmektedirler.

Kanfer'e göre (akt. Sonnentag ve Freser, 2002: 5) performans kavramı, davranış ve çıktı olarak iki yönlü bir yapı göstermektedir. Davranışsal taraf, iş sırasında bireylerin ne yaptığına, çıktı yönü ise birey davranışlarının sonucuna işaret etmektedir. Performansın bu iki yönü, ampirik olarak ilişkilendirilse de tamamen örtüşen yapılar olmadığı, çünkü çıktı yönünün, bireyin davranışları dışında başka faktörlere de bağlı olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, pratikte performansın davranış yönünü, çıktıya referans vermeden açıklamanın zor olabileceği üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, tamamı olmasa da bazı eylemlerin, performansı oluşturan örgütsel hedeflerle ilişkili olduğundan söz edilmektedir. Bu noktada, birey performansının örgütün amaçlarını ne derece karşıladığını değerlendirmek için kriterlere ihtiyaç olduğunun ancak bu kriterlerin performansın çıktı yönünden nasıl ayrı kavramsallaştırılabileceği noktasında zorluklar bulunduğu vurgulanmaktadır.

Motowidlo ve Kell'e göre (2013: 82) performans; bireyin standart bir zaman diliminde gerçekleştirdiği, belirli davranışsal olayların, beklenen toplam değeri olarak tanımlanmakta ve bu tanımın iki önemli fikre vurguda bulunduğu belirtilmektedir. Birinci fikir, bu tanıma göre performansın bir davranış özelliği olduğudur. Vurgulanan ikinci nokta, performansın işaret ettiği bu davranış özelliğinin, örgütte beklenen bir değeri olduğudur. Dolayısıyla performans yapısının, aynı bireyin farklı zamanlarda gerçekleştirdiği davranışlar ile farklı bireylerce gösterilen davranışları ayıran bir değişken olduğu ifade edilmektedir. Sonuç olarak

performanstaki değişimin, davranışın beklenen örgütsel değerindeki değişim olduğu vurgulanmaktadır.

Performansın davranış ile ilişkili olduğu ancak performans, davranış ve sonuçların farklı şeylere işaret ettiği üzerinde durulmaktadır (Motowidlo ve Kell, 2013: 83-84). Bu bağlamda davranış, insanların yaptıkları; performans, insanların yaptıklarından beklenen örgütsel değer; sonuç ise insanların yaptıklarının örgütsel etkinliği arttıracak ya da azaltacak şekilde değiştiği durumlar ya da koşullar olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla yazarlara göre sonuç, örgütün amaçlarına ulaşmasında fayda ya da engel oluşturan birey davranışının izlediği yol olduğundan, bireysel performans değerlendirilirken sonuçlara odaklanılmaktadır. Performans ve davranış ilişkisinin bağlamı konusunda ise, performansın sadece örgütsel hedeflerin başarımında fark yaratabilecek davranışlarla bağlantılı olduğu ifade edilmektedir. Paralel şekilde iş performansını bir bütün olarak kavramanın, bireyin katkı sağlaması beklenen örgütsel hedefleri anlamaya dayandığı ve performansın, bir sonuç ya da sonuç eylemi değil eylemin kendisi olduğu vurgulanmaktadır (Campbell ve diğ., 1993: 40).

3. 2. Bireysel İş Performansı

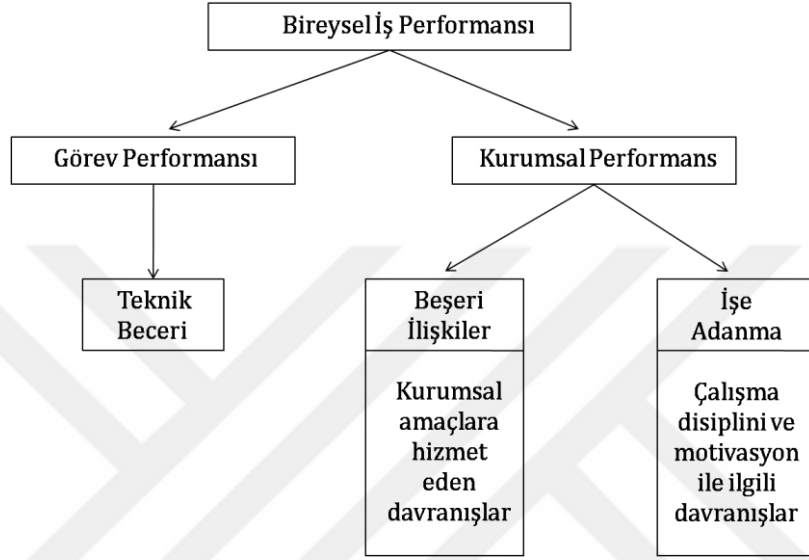
İş performansının, örgütsel ve bireysel olmak üzere iki temel boyutu içerdiği (Barutçugil, 2002: 47) ve bireysel performansın, örgüt psikolojisinin temel kavramlarından olduğu ifade edilmektedir (Sonnentag ve Frese, 2002: 4). Bu doğrultuda bireysel performanstaki artışın tek başına örgütsel performansta artış anlamına gelmemekle birlikte performansın önemli bir bileşeni ve başlangıç noktası olarak ele alınabileceği belirtilmektedir (Özmutaf, 2007: 42).

Benligiray'a göre (2004: 141) örgütsel performans, örgüt sisteminin toplam performansına işaret ederken, bireysel performans örgütün amacı yönünde bireye düşen hedeflere ne ölçüde ulaşılabilirdiğinin göstergesidir. Örgütsel performans değerlendirmesinde karlılık, verimlilik gibi pek çok boyut kullanılabilir gibi bu boyutların belirlenmesinde örgütün türü, amaç ve hedefleri, yönetim yapısı, bulunduğu çevre koşulları gibi faktörlerin temel alınması gerektiği, yanı sıra anahtar performans alanlarının belirleyici rolü olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda en önemli anahtar performans alanının, çalışanlarla ilgili olduğu dolayısıyla öncelikli öneme sahip olanın bireysel performans olduğu vurgulanmakta ve örgütlerin ancak personelinin performansı kadar iyi olabileceğinin altı çizilmektedir.

Bireysel iş performansının; odaklanma (ne yapacağını bilmek), yetkinlik (iş yapabilecek becerilere sahip olmak) ve adanma (işe katkı sağlamaya istekli olmak) şeklinde sıralanan üç unsurdan oluştuğu ifade edilmektedir (Barutçugil, 2002: 48). Yüksek bireysel performansın ise,

bu üç unsurun birleşimini gerektirdiği ancak farklı durumlarda bileşenlerin önem ve ağırlıklarının değişeceği vurgulanmaktadır.

Bireysel performansın, bireysel ve örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışırken işe koşulan yetkinliklerin niteliğine göre görev performansı ve kurumsal performans şeklinde de ayrılabilirliği ifade edilmektedir (Barutçugil, 2002: 47). Şekil 3. 1. sözü edilen ayırımın simgesel gösterimidir.



Şekil 3. 1. Bireysel İş Performansı

Kaynak: Barutçugil, 2002: 47

Bu bağlamda görev performansının işin teknik yönü ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir. Kurumsal performansın ise;

i) *beşeri ilişkiler* (iletişim ve ilişkilerin iyileştirilmesi, çatışma yönetimi gibi davranışlar) ve

ii) *işe kendini adanma* olarak adlandırılan (sorumluluk alma, inisiyatif kullanma gibi davranışlar) iki boyutu içerdiği üzerinde durulmaktadır. Buradan hareketle yüksek performanslı birey, görev performansı ve kurumsal performansı eş zamanlı olarak üst düzeyde gerçekleştiren kişi olarak tanımlanmaktadır.

Lievens, Conway ve De Corte'ye göre ise (2008: 12) görev performansı, mal üretiminin ve hizmet koşullarının nitelikli hale gelmesine katkıda bulunan direkt ya da dolaylı davranışlar; bağlamsal performans ise bireyin sosyal ve psikolojik çevresine destek sağlayarak örgütün hedeflerine katkıda bulunan davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır.

Marchant'a göre (1999: 68) bireysel performans; kişilik, değer, tutum ve bireysel yeteneklerin kombinasyonudur ve bu örüntü bireyin algılarını, motivasyonunu ve sonuçta

performansını etkilemektedir. Dolayısıyla, yazara göre performans stratejileri çok yönlü olmalıdır.

Paralel şekilde bireysel performans değişiminin bireyden takımlara, oradan bölümlere, sonrasında örgütün bütününe ve son olarak da paydaşlara yansıdığı vurgulanmakta ve bireysel performansı etkileyebilecek üç temel unsur olduğundan söz edilmektedir (Özmutaf, 2007: 44-50). Bunlardan ilki olan yönetsel unsurlar; yönetim anlayışı, liderlik, misyon ve vizyon ile bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Örgütte çağdaş ve rasyonel bir yönetim süreci oluşturulamadığında, performans artışına yönelik çabaların anlamını yitireceği belirtilmektedir. Üst yönetimin varlık nedenini sorgulayarak, misyon tanımlamasına dikkat çekilerek bireysel performansın örgütün misyon, vizyon ve stratejilerini sahiplenme ile artış göstereceği, bu nedenle bireylerin sürece dahil edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Performansı etkileyen ikinci boyutun bireyden kaynaklanan unsurlar olduğu ve demografik özellikler (yaş, medeni durum, cinsiyet), kültür, uzmanlık alanı ve ücret düzeyi ile bağlantılı olarak ele alındığı görülmektedir. Performansı etkileyen üçüncü unsur diğer başlığı ile ele alınmakta ve sosyal güvence, kriz dönemi koşulları, gelişen teknolojilerin örgüte aktarımı, madde bağımlılığı gibi genel olguları içerdiği ifade edilmektedir.

Bireysel iş performansı alanyazında çeşitli sınıflandırmalar bağlamında ele alınmaktadır. İzleyen bölümde bu sınıflandırmalar üzerinde durulacaktır. Ancak bu tez kapsamında bireysel iş performansı bütün olarak ölçülmüş ve kullanılan ölçeğin özellikleri ile sınırlı kalmıştır.

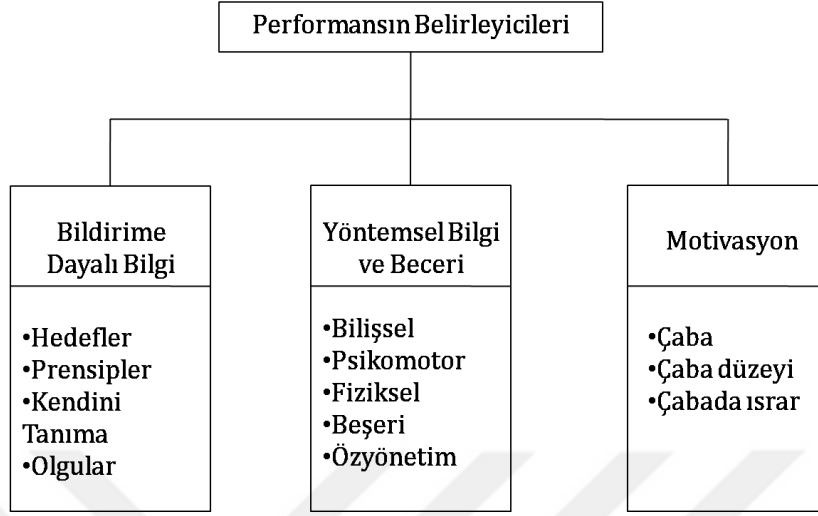
3. 3. Bireysel İş Performansı Sınıflandırmaları

Motowidlo ve Kell'e göre (2013: 48) performans alanı, örgütsel hedeflerin başarımında pozitif ve negatif etkisi olan davranışları kapsamaktadır. Davranışların, örgütte beklenen pozitif ya da negatif değer olarak tanımlanmasının ise performans alanı için sınıfsal bir yapı geliştirme problemi ile yakından ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda izleyen kısımlarda, yazında üzerinde durulan belli başlı sınıflandırma yaklaşımları üzerinde durulmaktadır.

3. 3. 1. Campbell'in Çok Faktörlü Modeli

Campbell ve diğerleri (1990: 314) performansı, örgütün hedefleri ile bağlantılı olan ve insanların yaptığı, gözlenebilen şeyler olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda iş performansının tek bir sonuç, tek bir faktör ya da tek bir şey olarak nitelendirilemeyecek, çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu ve performans ile performans sonuçlarının farklı şeylere işaret ettiği ifade edilmektedir.

Campbell ve diğerlerine (1993: 43- 44) göre performansın üç belirleyici faktörü bulunmaktadır. Şekil 3. 2. modelde sözü edilen performans belirleyicilerinin simgesel gösterimidir.



Şekil 3. 2. Performansın Belirleyicileri

Kaynak: Campbell ve diğerleri, 1993: 43

Performansın birinci belirleyici faktörü olan bildirime dayalı bilgi; hedefler, prensipler, kendini tanıma ve olgular hakkındaki bilgiyi içermektedir. İkinci faktör yöntemsel bilgi ve becerilerdir. Bu faktöre, bildirime dayalı bilgi verildiğinde yani ne yapılacağı bilindiğinde ve bu, nasıl yapılacağı bilgisi ile birleştirildiğinde ulaşılabilir. Faktör; bilişsel, psikomotor, fiziksel, özyönetim ve beşeri becerileri içermektedir. Üçüncü ve son faktör olan motivasyon, performansın direkt belirleyicisi olarak görülmekte ve üç tercih davranışının (1. çaba harcama tercihi, 2. harcanan çabanın düzeyi ile ilgili tercih ve 3. gösterilen çabanın düzeyinde ısrarcı olma tercihi) birleşimi olarak tanımlanmaktadır.

Campbell ve diğerleri, üç belirleyici faktörü olduğunu ifade ettikleri performansın bileşenlerini, sekiz grup altında açıkladıkları bir model önermektedirler. Bu bağlamda ilk ikisi genel faktörler olarak tanımlanan, performansın sekiz bileşeni aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir (Campbell ve diğerleri, 1993: 46- 48).

(1) *İşe özgü görev yeterliliği:* İşin temelinde yer alan teknik görevlerdeki yeterliliği yansıtmaktadır. Bir işten diğerine farklılık gösteren yani işe özgü olan bir performans bileşenidir.

(2) *İşe özgü olmayan görev yeterliliği:* Belirli bir işe özgü olmayan, tüm örgütler için olmasa da tamamına yakını için geçerli olan yani her iş için aynı şekilde tanımlanıp ölçülen bileşendir.

(3) *Yazılı ve sözel iletişim bağlamında görev yeterliliği*: Pek çok iş, bireylerin formal biçimde sözel ya da yazılı sunum yapmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla bireyin konuya veya soruna uygun biçimde kendini ifade edebilmesi önemli bir performans bileşeni olarak görülmektedir.

(4) *Gösterilen çaba*: Bu bileşen; bireyin günlük çabasındaki, gerektiğinde harcadığı ekstra çabanın sıklığındaki ve olumsuz koşullar altında çalışma isteğini koruma konusundaki tutarlılığının direkt göstergesidir. Bireyin tüm iş görevlerine kendini adanma derecesini gösteren bileşendir.

(5) *Bireysel disiplini koruma*: Beşinci bileşen alkol kullanımı, kural ihlali gibi negatif davranışlardan kaçınma derecesi ile karakterize edilmektedir.

(6) *Çalışma arkadaşlarının ve takımın performansını kolaylaştırma*: Altıncı faktör, çalışma arkadaşlarına bireysel destek sağlama ve onlara iş problemlerinde yardım etme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bu bileşen aynı zamanda bireyin; iyi bir model olma, grubu hedefe yönlendirme gibi davranışlarla grup işleyişini kolaylaştırma düzeyine vurguda bulunmaktadır.

(7) *İdare/ liderlik*: İdare bileşenindeki yeterlilik, kişilerarası yüzyüze etkileşim yoluyla astların performansına direkt etkide bulunan tüm davranışları içermektedir. İdarecilerin astları için hedef belirlediği, onlara etkili yöntemler öğrettiği, rol model olduğu ve uygun biçimde ödül ve ceza verdiği ifade edilmektedir.

(8) *Yönetim*: Son faktörün, direkt idarecilikten farklı olan temel yönetim bileşenlerini içerdiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu bileşenin hedefleri belirlemeye, denetim süreçlerine, insanları ve kaynakları organize etmeye, harcamaları kontrol etmeye ve ek kaynak yaratmaya yönelik performans davranışlarını içerdiği belirtilmektedir.

Sözü edilen bu sekiz faktörün hepsinin bütün işlerle ilgili olmadığı ya da önem düzeylerinin iş koşullarına göre değiştiğinin, ancak temel görev yeterliliği, gösterilen çaba ve kişisel disiplini koruma faktörlerinin, tüm işler için temel performans bileşenleri olduğunun altı çizilmektedir (Campbell ve diğerleri, 1993: 48).

3.3.2. Borman ve Motowidlo'nun Sınıflandırması

Borman ve Motowidlo'ya göre (1993: 71) bireyler, işlerinin kapsadığı faaliyetlerin ötesinde de çeşitli yollarla örgütsel etkinliğe katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde temel görev fonksiyonları ile direkt ilişkili olmayan, ancak görev faaliyet ve süreçlerinin önemli bir katalizörü olarak işlev görerek örgütsel, sosyal ve psikolojik yapıyı şekillendiren bağlamsal faaliyetlerin önemine dikkat çekilmektedir. Dolayısıyla yazarlara göre, bireysel iş performansı; görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki boyutta ele alınmalıdır.

Görev performansı, üretim sürecine yani işin teknik temeline direkt katkı sağlayan ve formal olarak tanımlanmış faaliyetleri gerçekleştirme yeterliliği olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993: 73). Görev performansının iki biçimi olduğu ifade edilmektedir (Motowidlo ve Kell, 2013: 88). Bu bağlamda görev performansının birinci biçimi, direkt olarak hammaddeyi mal ve hizmete dönüştürme ile ilgili faaliyetleri, ikinci biçimi ise etkinlik ve verimliliği kolaylaştıran planlama, tedarik, koordinasyon gibi teknik temeli destekleyen faaliyetleri kapsamaktadır.

İşinin formal bir parçası olmayan faaliyetleri gönüllü olarak yerine getirmek, görevini başarılı şekilde tamamlamak için ekstra çaba sarfetmek, diğerlerine yardım etmek, kişisel olarak rahatsız olduğunda bile örgütsel kural ve prosedürleri takip etmek, örgütsel hedefleri onaylamak, desteklemek ve savunmak gibi görev performansı kategorisinde yer almayan, ancak örgütsel etkinlik için önemli olan faaliyetlerin gerekliliğine dikkat çekilmekte ve bunları kapsayan ikinci boyut, bağlamsal performans olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993: 73). Bu doğrultuda bireylerin örgüte çeşitli yollarla katkıda bulunabileceği ifade edilmektedir (Motowidlo ve Kell, 2013: 88). Bu yollardan birinin, örgütteki diğer bireyleri örgüt tarafından değerli sayılan çatışmaları çözmek, kişilerarası güveni teşvik etmek gibi davranışlara yönelme konusunda etkilemek olduğu üzerinde durulmaktadır. Ayrıca örgüt tarafından değerli bulunan davranışları gösterebilmek için bireysel hazırbulunuşluğunu artırma çabası da bir başka katkı sağlama yolu olarak görülmektedir. Bu bağlamda bireylerin bilgi ve yeteneklerini geliştirmeye yönelik davranışlar gibi beklenen örgütsel değeri pozitif olan ya da alkol kullanımı gibi örgütsel değeri negatif olan ve bireylerin performanslarını düşürecek faaliyetler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Üçüncü yol, örgütün somut kaynaklarını etkileyen faaliyetler yoluyla katkı sağlamayı içermektedir. Toplantı sonrası konferans odasını temizlemek ya da kişisel kaynaklarını (kendi aracını, bilgisayarını vs.) iş için kullanmak gibi davranışların pozitif örgütsel değer sağlayarak katkıda bulunduğu diğer yandan hırsızlık, sabotaj, kaynakları boşa harcamak gibi davranışların ise örgütsel değerde negatif etkiler oluşturduğu vurgulanmaktadır. Sonuç olarak bağlamsal performansın bu üç biçiminin, işin psikolojik, sosyal ve örgütsel yönlerine farklı etkilerde bulunduğu dikkat çekilmektedir.

Borman ve Motowidlo'ya göre (1993: 73- 75) bağlamsal faaliyetler görev faaliyetlerinden dört yönden farklılık göstermektedir.

(1) Görev faaliyetlerinin direkt ya da dolaylı olarak teknik temele katkı sağladığı bağlamsal faaliyetlerin ise teknik temelin kendisini desteklememekle birlikte, teknik temelin işlevini yerine getirdiği örgütsel, sosyal ve psikolojik çevreyi desteklediği ifade edilmektedir.

(2) İkinci farklılık görev faaliyetleri ve bağlamsal faaliyetlerin içeriği ile ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda, görev faaliyetlerinin aynı örgütte farklı işler arasında çeşitlilik gösterdiği yani bir iş diğerinden farklı olarak görülüyorsa bunun görev

faaliyetlerindeki farklılıktan kaynaklandığı ifade edilmektedir. Bağlamsal faaliyetlerin ise, işin yürütüldüğü çevreye özgü özellikler nedeniyle detaylarda farklılık gösterdiği ancak temel özelliklerin her iş için aynı olduğu vurgulanmaktadır.

(3) Görev performansındaki değişimin kaynağı, görev faaliyetlerini gerçekleştirmedeki yeterlilikler iken bağlamsal performanstaki değişimin temel kaynağı yeterlilik değil irade ve yatkinlik olarak görülmektedir. Bu bağlamda, yeterlilik farkının gönüllülük, çaba gösterme, yardım etme gibi davranışların belirleyicisi olarak görülemeyeceği vurgulanmaktadır. Buna karşılık, kişilik özellikleri ve bireysel farklılıklarla ilişkilendirilen irade ve yatkinliğe dair değişkenlerin, bu davranışları daha iyi öngörebileceğine dikkat çekilmektedir.

(4) Görev faaliyetlerinin, işin bir parçası olarak formal olarak belirlenmiş roller ya da yapıma yükümlülüğü bulunan davranışlar olduğu belirtilmektedir. Bağlamsal davranışların ise tanımlanmış roller olmadığı ifade edilmektedir. Bağlamsal davranışların örgütsel etkinliğe katkıda bulunduğu ancak bu davranışların örgütün formal sorumluluk ve zorunlulukları içinde yer almadığına dikkat çekilmektedir.

Motowidlo ve Kell'e göre (2013: 90) Campbell ile Borman ve Motowidlo'nun sınıflandırması performans davranışlarının aynı alanına işaret etmektedir. Modellerin farklı yönü, davranışsal alanın parçalara ayrılış biçimidir. Bu bağlamda Campbell'in modelinde davranışların öncelikli olarak içeriklerine göre ayrıldığı belirtilmektedir. Görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki farklılıkta ise davranışların, neden oldukları örgütsel sonuçlar temel alınarak ayrıldığı ifade edilmektedir.

Özetle bu sınıflandırmada, bireysel iş performansı; görev performansı ve bağlamsal performans boyutlarında ele alınmaktadır. Görev performansı teknik temele dayalı faaliyetleri, bağlamsal performans ise görev performansının kapsamı dışında kalan ve örgütsel etkinlik için önemli görülen faaliyetleri kapsamaktadır. Bununla birlikte ilgili yazında bağlamsal performans, örgütsel vatandaşlık davranışı ile paralel görülmektedir. Bağlamsal performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi izleyen başlıkta açıklanmaktadır.

3. 3. 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Organ (1988 akt. Motowidlo ve Kell, 2013: 90) örgütsel vatandaşlık davranışını, formal ödül sisteminin direkt tanımlamadığı, isteğe bağlı olan ve örgütsel etkinliği arttıran birey davranışı biçiminde tanımlamaktadır. Ardından 1997 yılında yaptığı çalışmada, alanda çalışan diğer araştırmacıların, kavramın tanımına dair düzeltme önerileri ve örgütsel vatandaşlığın yazındaki başka kavramlarla örtüştüğüne dair eleştirileri nedeniyle kavramı yeniden tanımlamıştır (Organ, 1997: 85- 86). Organ'a göre (1997: 90) Borman ve Motowidlo'nun bağlamsal performans kavramı ile örgütsel vatandaşlık kavramının tanımı örtüşmekte ve

bağlamsal performans kategorileri ile örgütsel vatandaşlık davranışları benzerlik göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık ve bağlamsal performans kavramları özdeş kabul edildiğinde, bağlamsal performansın beklenen davranışsal değer tanımının, örgütsel vatandaşlığı aratmayacak biçimde kapsayıcı olduğu üzerinde durulmaktadır (Motowidlo ve Kell, 2013: 92). Ayrıca bu durumun, alanda çalışan ve örgütsel vatandaşlığı 'standart bir zaman diliminde birey davranışlarının beklenen (negatif ve pozitif) toplam değeri' olarak tanımlayan araştırmacılar arasında tereddüt oluşturduğuna dikkat çekilmektedir. Bu nedenle Organ (1997: 91) örgütsel vatandaşlığı, bağlamsal performansa uygun şekilde, görev performansını destekleyen sosyal ve psikolojik bağlamın sürdürülmesi ve geliştirilmesine yönelik katkı olarak yeniden tanımlamıştır. Ancak bu yeni tanımlamanın, alanda Organ'ın örgütsel vatandaşlık kavramına dair yaptığı ilk tanımlamasını kullanan ve bunun üzerinden ölçüm yapan araştırmacılar tarafından kabul görmediği ifade edilmektedir (Motowidlo ve Kell, 2013: 91).

Örgütsel vatandaşlık davranışının aynı zamanda Campbell'in çok faktörlü modeli ile de benzerlik gösterdiği ifade edilmektedir. Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışı sadece davranışların beklenen pozitif değerini içeriyorsa bu davranışların, Campbell'in gösterilen çaba, bireysel disiplini koruma, çalışma arkadaşlarının ve takımın performansını kolaylaştırma gibi boyutlarında yer alan yardım ve işbirliği isteği ile gerçekleşen davranışlarla örtüştüğü vurgulanmaktadır (Motowidlo ve Kell, 2013: 92).

Rotundo ve Sackett'e göre (2002: 67, 69) performansı etkileyen iş davranışları; görev performansı, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma olarak üç temel grupta sınıflandırılmaktadır. Dolayısıyla, izleyen bölümde ayrıntılı biçimde yer verilen ve bu çalışmanın ikinci bağımlı değişkeni olan örgütsel sapma davranışının da performansı etkileyen davranışlar içinde yer aldığı gözlenmektedir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık kavramının tersi olarak görülen sapma davranışının, yardım ve işbirliğinden ziyade zarar verme ve engellemeyi içerdiği, dolayısıyla beklenen örgütsel değeri azaltıcı etkiye sahip olan davranışlar olarak da ele alınabileceği ifade edilmektedir (Motowidlo ve Kell, 2013: 92).

3.3.4. Genel Performans Faktörü

Viswesvaran ve diğerlerinin (2005: 108) iş performansını değerlendirmede genel bir faktör olup olmadığını sorguladıkları meta analitik çalışmada, halo etkisi ve diğer hatalar kontrol edildiğinde geriye kalan genel faktörün toplam varyansın %60'ını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Yazarların oluşturdukları dokuz boyutlu modelin bileşenlerine dair tanımlamalar aşağıda sıralanmaktadır (Viswesvaran ve diğerleri, 2005: 114).

(1) *Kişilerarası Yeterlilik*: Bireyin diğer bireylerle elverişli çalışabilme yeteneğinin değerlendirilmesidir. Bu boyutta bireyler; diğerleri ile olan işbirliği, müşteri ilişkileri,

meslektaşları ile çalışma, diğer bireylerden kabul görme ve kolay uyum sağlama konularında değerlendirilir.

(2) *Yönetmel Yeterlilik*: Bir örgütteki farklı roller arasında koordinasyon sağlama yeterliliğinin, iş süreçlerini örgütleme ve planlama yeterliliğinin, yönetmel kayıtların muhafaza edilmesinin, astlarını görevlendirme ve yerleştirme yeteneğinin, diğerlerinin görev ve sorumlulukları hakkında net bir fikre sahip olma durumunun değerlendirilmesidir.

(3) *Kalite*: Hatasızlık, tamamlanan görevlerin kalitesi, açıklamaların doğruluğu, bütünlük ve fire miktarı ile ilgili durumların değerlendirilmesidir.

(4) *Üretkenlik*: Verimlilik ve satışlara dayanarak üretim miktarının değerlendirilmesidir.

(5) *Çaba*: Bireyin, iyi bir iş yapmak için harcadığı çabanın düzeyi biçiminde değerlendirilir. İnisiyatif, göreve gösterilen özen, atiklik, beceriklilik, iş hevesi, çalışkanlık, işteki ciddiyet, hedefleri gerçekleştirme ısrarı, fedakarlık, işe kişisel katılım, iş için harcanan enerji ve çaba şeklinde tanımlanmaktadır.

(6) *İş Bilgisi*: Bireyin işine dair bilgisi ve bu bilginin güncelliğini sürdürmesi olarak değerlendirilmektedir.

(7) *Liderlik*: Bireyin ilham verme, başkalarındaki performansı ortaya çıkarma ve onları motive etme yeteneğinin değerlendirildiği boyuttur.

(8) *Otoritenin Kabulü*: Kural ve düzenlemelerle ilgili genel perspektifin değerlendirildiği boyuttur. Kurallara itaat, işyerindeki düzenlemelere uyum gösterme, yönetime dair pozitif tutum, örgüt kültürüne uyum gösterme ve örgüt politikalarından şikayetçi olmama şeklinde tanımlanmaktadır.

(9) *İletişim Yeterliliği*: Bilgiyi toplama ve aktarma yeteneğinin değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bilgi, görüş ve düşünceleri yazılı ve sözlü biçimde ifade etme yeteneğinin değerlendirildiği boyuttur.

Viswesvaran ve diğerlerine göre (2005: 121) Campbell'in teorisinde iş performansının kavramsal olarak farklı asli boyutları üzerinde durulduğu için genel faktör önemsiz bir rol oynuyor gibi görünmektedir. Ancak yazarlara göre, performans boyutları arasında pozitif korelasyon olduğu kabul edildiğinde, performansın asli boyutları ile genel performans faktörü arasında çelişki bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu teorilerin, genel bir faktörün varlığını reddetmedikleri ancak bu konuya değinmedikleri ifade edilmektedir.

3.3.5. Uyumsal Performans

Johnson'a göre (2003: 89) Campbell ve diğerlerinin önerdiği model performansı açıklamak için iyi bir başlangıç noktası olmakla birlikte, alanyazın dikkate alınarak performans

farklı boyutlar eklenebilir. Bu bağlamda yazar, performans modellerini vatandaşlık performansı, uyumsal performans ve yönetsel performans olarak üç grupta incelemektedir. Vatandaşlık performansının alanyazında farklı yazarlarca farklı isimlendirmelerle farklı sayıda boyutlandırıldığı ifade edilmektedir (Johnson, 2003: 90). İkinci grup uyumsal performans olarak adlandırılmaktadır. Pulakos ve diğerlerine göre (2000: 613) iş çevresinin dinamik ve öngörülemeyen doğası nedeniyle, önemi her geçen gün artan uyumsal performans, yeni bir durum ya da olay karşısında, bireyin odaklanma ya da uyum gösterme yeterliliği olarak tanımlanmaktadır. Yazarlar yaptıkları çalışma sonucunda uyumsal performansın sekiz boyutunu; 1) Kriz durumları ile başa çıkmak, 2) İş stresinin üstesinden gelmek, 3) Problemleri yaratıcı biçimde çözmek, 4) Belirsiz ve öngörülemeyen iş durumları ile ilgilenmek, 5) İş görevlerini, teknolojilerini ve prosedürlerini öğrenmek, 6) Kişilerarası uyum, 7) Kültürel uyum ve 8) Fiziksel uyum gösterme şeklinde sıralamaktadır (Pulakos ve diğerleri, 2000: 617).

Yönetsel performans ile ilgili olarak ise, alanyazında Campbell ve diğerlerinin performans bileşenlerinden denetim/liderlik ve yönetim/idare faktörlerinin detaylandırıldığı sınıflandırmalara ulaşılabileceği ifade edilmektedir (Johnson, 2003: 92).

3. 3. 6. Tett ve Burnett'in Kişilik Özelliği Temelli Modeli

Tett ve Burnett (2003: 500-501) iş performansı ile ilgili birey-durum etkileşimli bir model oluşturmayı amaçladıkları çalışmalarında, kişilik-performans ilişkisinde durumsal faktörlerin önemine dikkat çekmektedirler. Modelin kavramsal temelini ise kişilik özellikleri olarak ifade edilen ve '*özellik etkinleştirme*' olarak nitelendirilen etkileşim süreci olduğu vurgulanmaktadır. Kişilik özelliklerinin, bireyin kendi içinde tutarlı ancak kişiden kişiye değişen eğilimler gösterdiği ifade edilmektedir (Tett ve Guterman, 2000: 398). Aynı zamanda, örneğin saldırganlık eğilimine sahip bir bireyin her zaman saldırgan davranışlarda bulunmayacağı, bu eğilimin belirli durumlarda gözleneceği ifade edilmekte ve buradan yola çıkarak özellik etkinleştirmenin temeline gidilmektedir. Bu bağlamda özellik etkinleştirme, "bir özelliğin davranışsal olarak ifade edilmesi için bu özelliğin '*özellekle ilişkili durumsal ipuçları*' yoluyla uyarılması gerekir" temel prensibine dayandırılmaktadır. Dolayısıyla kişiliğin çeşitli davranışlarda ifade bulması, durumsal faktörlere bağlanmaktadır (Tett ve Guterman, 2000: 400).

Tett ve Burnett'a göre (2003: 503) önerdikleri model, sürece dair çeşitli savları birleştirmektedir ve modelin üç temel önermesi bulunmaktadır. Bunlar; 1) "özellikler, özellikle ilişkili durumsal ipuçlarına karşılık olan iş davranışlarında yerini bulur" 2) "özellikle ilişkili ipuçlarının kaynakları; görev, örgütsel ve sosyal olarak üç kategoride gruplanabilir" ve 3) "özellik ifade eden çalışma davranışı iş performansından farklıdır" şeklinde sıralanmaktadır.

sınıflandırmalarda ise temel olarak iki boyut gözlenmektedir. Birinci boyutta, işin teknik yönüne yönelik katkılar temel alınmakta ve görev performansı, iş bilgisi, işe özgü yeterlilik gibi adlandırmalar yer almaktadır. İkinci boyutta ise bireysel özellikler, iş bağlamı, çevre gibi çeşitli faktörlerden kaynaklı ve örgütsel beklentilerin üzerindeki davranışlara vurgu yapılmaktadır. Bu davranışlar sözü edilen modellerde bağlamsal performans, çaba, iletişim yeterliliği, örgütsel vatandaşlık gibi ifadelerle adlandırılmaktadır. Sonuç olarak, örgütsel başarı için istenen durumun yüksek performanslı çalışanlar olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte örgütsel başarıyı negatif etkileyen iş davranışları ise örgütsel sapma davranışları olarak adlandırılmakta ve izleyen bölümde bu değişken ayrıntılı biçimde incelenmektedir. İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisini araştırmak bu tezin temel motivasyonu olmuştur.



4. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI

Bu bölümde, araştırmanın bağımlı değişkenlerinden biri olan örgütsel sapma davranışı ele alınmaktadır. Bu bağlamda örgütsel sapma davranışı kavramının önemi, tanımı, sapma sürecinin nasıl gerçekleştiği, örgütsel sapma türleri, örgütsel sapma yaklaşımları, sapmayı etkileyen faktörler ve örgütsel sapmanın sonuçları tartışılmaktadır.

4. 1. Örgütsel Sapma Davranışı

Rotundo ve Sackett'e göre (2002: 67, 69) performansı etkileyen iş davranışları görev performansı, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma olarak üç temel grupta sınıflandırılabilir. Bu davranışların içinde yer alan örgütsel sapmanın performansı olumsuz etkilediği ve örgütsel iyi oluşa zarar verdiği vurgulanmaktadır. Sapma davranışlarının hem örgütsel hem bireylerarası düzeydeki üretkenlik ve performansa olan negatif etkisi nedeniyle araştırılması gerektiğine dikkat çekilmektedir (Dunlop ve Lee, 2004: 70).

Sapma davranışının her yıl (sigorta kayıpları, imaj zedelenmesi, tazminat ödemeleri gibi) ciddi örgütsel kayıplara neden olan sosyal bir problem olduğunun ve bu nedenle temelinde yatan etkenlerin sistematik araştırmalarla anlaşılması gerektiğinin altı çizilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 555; Lawrence ve Robinson, 2007: 379). Benzer şekilde sapma davranışındaki azalmanın, örgütsel maliyetlerin düşmesine ve performansın artmasına yönelik bir etki oluşturacağına açıkça gözlenebileceği ifade edilmektedir (Dunlop ve Lee, 2004: 70). Yine Kidwell ve Kochanowski'ye göre (2005: 136) örgütsel sapma, yaygın görülen ve maliyetli bir sorun olmasının yanı sıra etik perspektiften de değerlendirilmesi gereken önemli bir durumdur.

Örgütsel davranış yazınında, sapma gibi negatif değişkenlerin cinsel taciz gibi tek boyutlu ele alındığı ancak saldırganlık, hırsızlık, misilleme, kızgınlık, sabotaj gibi davranışların da sapma türlerinden olduğu vurgulanmaktadır (Altıntaş, 2009: 96). Dunlop ve Lee'ye göre (2004: 69) örgütsel sapma çalışma arkadaşlarını utandırmak gibi çok önemli olmayan davranışlardan; hırsızlık, sabotaj gibi önemli sonuçlara neden olan davranışlara kadar çeşitli biçimlerde görülebilmektedir. Örgütsel sapmanın araştırmalarda örgütsel ekipmanı tahrip etme ve/veya çalma, örgütün üyelerine sarfedilen kötü sözler, dedikodu, taciz, kaba davranışlar olarak ele alındığı belirtilmektedir (Demir, 2009: 46).

4. 2. Örgütsel Sapma Kavramı

Sosyolojik yaklaşımla norm, yerleşik kültürün istendik ve uygun olarak değerlendirdiği davranışları ifade etmekte ve normatif kabul edilenden farklı görülen ya da norm ihlali içeren

davranışlar sapma sayılabilmektedir (Marshall, 1998/1999: 533, 639). Dolayısıyla normatif kabul edilenin dışında yer alan, olumlu ya da olumsuz her türlü davranışı sapma davranışı yani normal ya da geleneksel kabul edilenden sapma gösteren davranış olarak tanımlamanın mümkün olduğundan söz edilebilir. Buradan yola çıkarak sapmayı örgüt perspektifinden değerlendirdiğimizde, örgütsel sapma davranışının, varolan örgüt kültürünün norm ve değerlerinden ayrılan, bunları ihlal eden davranışlar olarak tanımlanabileceği düşünülmektedir. Bu aşamada etik olmayan davranış ile sapma davranışının ayırım noktası ortaya çıkmaktadır. Applebaum ve Shapiro'ya göre (2006: 14) etik dışı davranış toplumsal kuralların bozulması ile ilgiliyken, sapma davranışı örgütsel normların ihlaline odaklanmaktadır. Vardi ve Wiener'e göre (1996: 153) ise sapma davranışı; örgüt üyelerinin, paylaşılan örgütsel norm ve beklentilere ve/veya temel toplumsal değer, gelenek ve standartlara karşı koyan her türlü kasıtlı eylemi olarak tanımlanmaktadır.

Normal iş davranışı örgüt normlarının dışına çıktığında bu durumun karar verme süreci, üretim ve finansal maliyetler gibi örgütün tüm düzeylerini etkileyen geniş kapsamlı sonuçlara neden olduğu ifade edilmektedir (Appelbaum ve Shapiro, 2006: 14). Örgüt yazınında; sapma davranışı (Robinson ve Bennett, 1995), zararlı işyeri davranışı (Gruys ve Sackett, 2003), anti-sosyal davranış (Spector, 1997) ve benzeri şekillerde adlandırılan bu davranışların örgüt ve üyelerine çeşitli yönlerden zarar verdiği üzerinde durulmaktadır.

Spector ve Fox'a göre (2002: 270) zarar verici iş davranışı, örgüt ya da meslektaşlara zarar vermek için yapılan bilinçli, yıkıcı potansiyeli olan ya da zararlı eylemlerdir. Bu bağlamda fiziksel saldırganlık, verilen görevi yanlış yapmak, sabotaj ve hırsızlık gibi eylemlerin zarar verme potansiyeli taşıdığı ve bunların bir kısmının bireye, bir kısmının da örgüte yönelik olduğu ifade edilmektedir (Spector ve Fox, 2002: 271).

Lawrence ve Robinson (2007: 379) üyelerin, örgütsel güce direnen her türlü davranışını sapma olarak nitelendirmektedir. Gruys ve Sackett (2003: 30) ise amaca zarar veren iş davranışı yaklaşımı temelinde sapmayı, örgütün meşru menfaatlerine karşı yapılan kasıtlı davranışlar olarak tanımlamışlar ve davranışın sonuçlarından çok kendisine odaklanmışlardır.

Puffer (1987: 616) iş dışı davranışı, toplum yanlısı ve uygun olmayan davranış olarak iki kategoride ele almaktadır. Bu bağlamda, toplum yanlısı davranışı, örgüt hedefleri ile uyumlu davranış olarak tanımlarken; uygun olmayan davranışı, norm, kural ve kabul görmüş davranış kalıplarının ihlaline işaret eden, örgüt için zararlı davranışlar olarak tanımlamaktadır.

O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew'e göre (1996: 229) örgütsel sapma, örgüt temelli saldırganlık ve örgüt temelli şiddet olarak ele alınmalıdır. Bu doğrultuda örgüt temelli saldırganlık; örgüt içinden ya da dışından kaynaklı, örgütsel bağlamın bazı faktörlerince harekete geçirilen, zararlı ve yıkıcı davranış girişiminde bulunmaktır. Örgüt temelli şiddet ise

örgüt temelli saldırganlık sonucunda, bireylerde oluşan önemli negatif etkiler olarak tanımlanmaktadır.

Griffin, O'Leary-Kelly ve Collins (1998 akt. Demir, 2009: 47) sapmayı; işlevsiz davranışlar adlandırmasıyla ele almış, belirli gruplara ya da örgütün bütününe yönelik olumsuz etki yaratan eylemler şeklinde tanımlamışlardır. Bu bağlamda işlevsiz davranışların saldırganlık, fiziksel ya da sözlü taciz gibi şiddet içeren ve alkol-uyuşturucu kullanımı, işe devamsızlık, hırsızlık gibi şiddet içermeyen olarak iki boyutlu olarak incelenebileceği üzerinde durmuşlardır.

Örgütsel sapma davranışının yazında farklı biçimlerde tanımlandığı ancak bu durumun farklı çıkış noktalarından hareket etmekten kaynaklandığı (Spector ve Fox, 2002: 272), bununla birlikte yapılan tanımların birbiri ile benzerlikler gösterdiği vurgulanmaktadır (Kidwell ve Kochanowski, 2005: 139). Bu bağlamda tanımlarda; örgütsel ve sosyal normların ihlal edilmesi, örgüt ve üyelerine yönelik zararlı etkiler gibi ortak özelliklerin bulunduğu dikkat çekilmektedir.

4. 3. Örgütsel Sapma Süreci

Örgütsel sapma davranışının bir süreç olduğunu öne süren Robinson ve Greenberg'e göre (1998 akt. Demir, 2009: 47) sürecin aşamaları *birey, niyet, hedef, eylem ve sonuç* unsurlarından oluşmaktadır.

Robinson ve Greenberg (1998: 10-22 akt. Avcı, 2008: 34) sapma davranışında bulunan bireyi, davranışın örgüt içinden ya da dışından gerçekleştirilmesi ve birey ya da grup tarafından gerçekleştirilmesi olarak iki şekilde ele almışlardır. Sürecin ikinci aşaması olan niyet aşamasında bireyin davranışta bulunma amacının öne çıktığı ifade edilmektedir. Bu doğrultuda bireyin davranışını örgüte ve/veya üyelerine *zarar vermek* için *bilinçli* olarak yapması durumunun sapma davranışı olarak kabul edildiği vurgulanmaktadır. Süreçte sapma davranışından doğrudan etkilenen ya da etkilenenler (örgüt, örgüt üyeleri, müşteriler, diğer örgütler vb.) hedef olarak adlandırılmaktadır. Sürecin dördüncü aşaması olan eylem, davranışın gerçekleştiği durumdur. Bu aşama, davranıştan etkilenenin, asıl mağdur ya da ikincil mağdur oluşuna göre doğrudan ya da dolaylı olarak nitelendirilmektedir. Bununla birlikte sapma eylemi fiziksel veya sözlü olabileceği gibi örgüte ya da diğer bireylere zarar veren aktif eylemler veya çıkarları azaltan pasif eylemler şeklinde de gözlenebilmektedir. Sapma davranışının sonuç aşamasında ise olumlu ya da olumsuz durumların ortaya çıkabileceğinden söz edilmektedir.

4. 4. Örgütsel Sapma Türleri

Örgütsel sapma, örgütün varolan norm ve kurallarına zarar vermek olarak tanımlandığında, örgüte etkisinin hem olumlu hem de olumsuz olabileceğinden söz etmek mümkündür (Galperin ve Burke, 2006:332). Bu bağlamda inovatif davranışlar gibi yapıcı sapma örneklerinin örgütsel iyi oluşa katkı sağladığı ancak hırsızlık ve sabotaj gibi yıkıcı sapma davranışlarının örgütsel iyi oluşu tehdit ettiği ifade edilmektedir.

Galperin ve Burke'ye göre (2006: 333) yapıcı sapma davranışı; yenilikçi örgütsel yapıcı sapma, zorlayıcı örgütsel yapıcı sapma ve bireylerarası yapıcı sapma olarak üç kategoride gruplanabilir. Bu bağlamda *yenilikçi örgütsel yapıcı sapma*; geleneksel olmayan yollarla örgüte yardımı ve yenilikçi davranışları ifade etmektedir. Bu kategori; günlük prosedürleri uygularken yenilikçi yollar aramak ve problemlere yaratıcı çözümler geliştirmek gibi davranışları içermektedir. *Zorlayıcı örgütsel yapıcı sapma*; örgüte yardım için varolan örgüt normlarını zorlamak ve kuralları ihlal etmek olarak tanımlanmakta ve işini yaparken mevcut kuralları ihlal etmek ya da esnetmek, müşteri problemlerini çözmek için örgüt prosedürlerine zarar vermek gibi davranışlarda kendini göstermektedir. İlk iki kategori, direkt örgüte yönelik eylemleri içerirken, üçüncü kategori olan *bireylerarası yapıcı sapma* direkt bireylere yönelik eylemleri kapsamaktadır. Bu kategoride pozitif örgütsel değişim için emre itaatsizlik ya da çalışma arkadaşlarının hatalarını üstlere raporlama gibi davranışlar yer almaktadır.

Bu tez kapsamında örgütsel sapma, kasıtlı ve yıkıcı olan davranışları yani negatif sapma davranışını tanımlamak üzere kullanılmaktadır.

4. 5. Örgütsel Sapma Yaklaşımları

Örgütsel sapma davranışını farklı perspektiflerden ele alan belli başlı yaklaşımlar aşağıda özetlenmiştir.

4. 5. 1. İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı

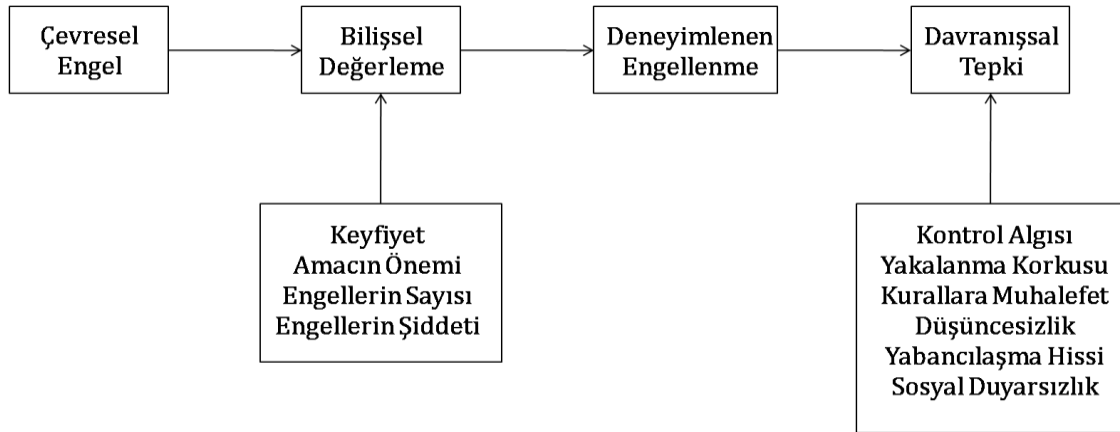
İşyeri saldırganlığı yaklaşımını geliştiren Buss (1961 akt. Demir, 2009: 51-52) örgütsel sapmayı (1) fiziksel-sözel, (2) aktif-pasif ve (3) doğrudan dolaylı olarak adlandırdığı üç boyutta incelemiştir. Bu bağlamda fiziksel-aktif-doğrudan boyut; cinayet, cinsel taciz gibi davranışları içerirken; fiziksel-aktif-dolaylı boyut; hırsızlık, sabotaj gibi davranışları kapsamaktadır. Fiziksel-pasif-doğrudan boyut; kasıtlı iş yavaşlatma, kaynak sağlamayı reddetme davranışlarını içerirken; fiziksel-pasif-dolaylı boyut; toplantılara gecikmek, hedefin kötü görünmesi için işi geciktirmek gibi davranışları içine almaktadır.

Sözel-aktif-doğrudan boyut tehdit, hakaret, bağırma davranışlarını; sözel-aktif-dolaylı boyut küçümseme, dedikodu, ispiyon davranışlarını barındırmaktadır. Sözel-pasif-doğrudan boyut ise hedef kişiye sessiz kalmak ve onun taleplerini reddetme davranışlarını; son olarak sözel-pasif-dolaylı boyut ise örgüt ya da hedef kişi için önemli olan bilgileri gizlemek, hedef kişiye ilişkin söylentileri desteklemek gibi davranışları içermektedir.

Bu doğrultuda fiziksel saldırganlığın kuvvet gerektiren eylemleri sözel saldırganlığın ise kötü ve istenmeyen sözleri içerdiği ifade edilmektedir. Aktif saldırganlıkta bireysel hedeflere zarar verme amacına yönelik davranışlar gözlenirken, pasif saldırganlıkta hedefin gereksinimlerine yönelik davranışlar gözlenmektedir. Yine doğrudan saldırganlık hedefe yapılan davranışları, dolaylı saldırganlık ise örgüt ve üyeler üzerinden hedefe yönelen davranışları ifade etmektedir.

4. 5. 2. Antisosyal Davranış Yaklaşımı

Spector'ın geliştirdiği antisosyal davranış yaklaşımına göre (1997:1-3) işyerindeki antisosyal davranışlar, geri planda pek çok nedeni barındırabilmekte ve engellenmeye verilen tepki olarak açıklanabilmektedir. İş koşulları engellenme ya da öfkeye neden olabilmekte ve bunlar da beraberinde saldırganlık, sabotaj, hırsızlık gibi davranışları getirmektedir. Yazar buradan yola çıkarak bir engellenme modeli önermektedir. Şekil 4. 1. bu modeli göstermektedir.



Şekil 4. 1. Örgütsel Engellenme Modeli

Kaynak: Spector, 1997: 2

Spector'a göre model, çevresel koşulların işyerindeki antisosyal davranışları nasıl yönlendirebileceğini göstermektedir. Bu bağlamda çevresel engel, işyerindeki bireyin hedeflerini engelleyen ya da onlarla çatışan durumu temsil etmektedir. Sonraki aşamada birey, durumu değerlendirmekte ve yorumlamaktadır. Bu değerlendirme aşamasında bireyin amacının önemi, engellerin etkisi ve engellenmenin keyfi olup olmadığı gibi faktörler dikkate

alınmaktadır. Bireyin, engelin hedeflerine müdahale ettiğini algılaması ise deneyimlenen engellenme aşamasında ortaya çıkmaktadır. Bu aşama, minör bir rahatsızlıktan, aşırı sinirlenmeye kadar değişen düzeylerde duygusal tepkilerle ilişkilendirilmektedir. Sürecin son aşaması, engelleyiciye yönelik davranışsal tepkinin gerçekleştiği aşamadır. Bu aşamada yakalanma korkusu, yabancılaşma, sosyal duyarsızlık gibi faktörlerin engellenmeye verilen tepkide etkili olacağı vurgulanmaktadır.

Sonuç olarak engellenme algılayan bireyin, antisosyal davranışa eğilim göstereceği ifade edilmektedir. Ancak ceza alma ya da işinden olma gibi kaygıların bu davranışları dolaylı biçime sokabileceği vurgulanmaktadır. Örnek olarak, bireyin üstlerinden birini engelleyici olarak gördüğünde, direkt eylemde bulunmak yerine gizli bir sabotaja yönelebileceği belirtilmektedir. Bununla birlikte, deneyimlenen engellenmenin her zaman antisosyal davranışla sonuçlanmayabileceği üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda, pek çok bireyin engelleri, hedefine ulaşmak için daha fazla çaba göstererek aşılabilecek bir durum şeklinde düşündüğüne ve engelin etrafından dolaşabileceği bir strateji geliştirdiğine dikkat çekilmektedir (Spector, 1997: 5-6).

4. 5. 3. İşyeri Sapması Yaklaşımı

Hollinger ve Clark (1982: 333-334) geliştirdikleri işyeri sapması yaklaşımı çerçevesinde sapmayı, formal örgütün normlarına zarar veren davranışlar olarak tanımlamakta ve mülkiyet ve üretim sapması olarak iki grupta ele almaktadır. Bu bağlamda ekipman ya da para çalmak gibi davranışları içeren mülkiyet sapması, örgüte ait somut varlık ve kaynakları izinsiz şekilde elde etme ya da bunlara zarar verme şeklinde tanımlanmaktadır. Üretim sapması ise örgütün fiziksel varlıklarından ziyade işe geç gelme, işyerinde alkol ve madde kullanımı gibi örgütte formal olarak yasaklanmış, işi başarmak için gerekli minimum nitelik ve niceliği betimleyen normlara zarar veren davranışları içermektedir.

4. 5. 4. Sapma Davranışı Yaklaşımı

Sapma davranışı yaklaşımı Robinson ve Bennet tarafından geliştirilmiştir. Yazarlar (1995: 561-566) sapmayı kalite ve miktar olarak üretime verilen zarar olarak ifade etmişler ve konuyu derinlemesine inceleyerek bir tipoloji oluşturma çabasına girmişlerdir. Sözü edilen tipoloji Şekil 4. 2.'de görülmektedir.



Şekil 4. 2. İşyerinde Sapma Davranışı Tipolojisi

Kaynak: Robinson ve Bennett, 1995: 565.

Şekilde görüldüğü üzere bu tipolojide sapma davranışları iki temel yönden ele alınmaktadır. Bunlardan birincisi örgütsel ve kişilerarası eksenidir ve bu boyut sapma davranışının hedefine işaret etmektedir. İkinci eksen ise az önemli- çok önemli şeklinde bir sürekliliği temsil etmekte ve sapma davranışının şiddetine vurguda bulunmaktadır. Bu boyutlandırma sonucu oluşan dört hücre ise üretim sapması, mülkiyet sapması, politik sapma ve kişisel saldırganlık olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda üretim sapması işten erken ayrılma, uzun molalar, kaynak israfı gibi davranışları içermekte ve üretimde aksamaya yol açarak performans düşüklüğüne neden olmaktadır. Örgütsel boyutta yer alan ve önem düzeyi yüksek olan mülkiyet sapması ise örgütsel ekipmana zarar verme, rüşvet, hırsızlık gibi davranışları içermektedir.

Kişilerarası alanda yer alan ve önem düzeyi görece düşük sayılan politik sapma; kayırmacılık yani taraf tutarak haksızlık yapma, dedikodu, küçümseme gibi örgütün sosyal ve psikolojik örüntüsüne zarar veren davranışları içermektedir. Yine kişilerarası alanda yer alan ancak önem düzeyi yüksek görülen kişisel saldırganlık ise taciz ve çalışma arkadaşlarını tehlikeye atmak gibi davranışları kapsamaktadır. Kişisel saldırganlığın hem bireylerarası ilişkilere hem de örgüte zarar veren kabul edilemeyecek davranışlar olduğu ifade edilmektedir.

Yazarlar oluşturdukları tipolojinin sapma davranışının temelindeki boyutları tanımladığını ve bu sınıflandırmanın sadece kategorileri ortaya çıkarmakla kalmayıp

aralarındaki ilişkiye de işaret ettiğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte daha önce literatürde yer almayan politik sapma ve kişilerarası saldırganlık kategorilerinin tipolojiye dahil olmasıyla daha kapsamlı bir perspektif sağlandığı ifade edilmektedir.

Robinson ve Bennett'in işyeri sapma davranışı tipolojisi alanyazında pek çok çalışmanın temelini oluşturmaktadır (bkz. Örgütsel Sapma Davranışı Değişkeni ile İlgili Çalışmalar). Bu nedenle tez kapsamında, Robinson ve Bennett tarafından oluşturulan işyeri sapma davranışı tipolojisi temel alınarak yine aynı araştırmacılar tarafından geliştirilen İşyeri Sapma Davranışı Ölçeği kullanılmıştır.

4. 5. 5. Örgütsel Kötü Davranış Yaklaşımı

Vardi ve Weiner'e göre (1996: 155,156) norm ve değerler gibi beklentilere bilinçli olarak zarar vermek, örgütsel kötü davranışı oluşturmaktadır. Yazarlar geliştirdikleri örgütsel kötü davranış yaklaşımı bağlamında normlara zarar vermeye örnek teşkil edebilecek her türlü eylemin, bireyin niyeti temel alınarak üç kategoride sınıflandırılabilceğini öne sürmektedir.

Birinci kategori, bireysel çıkar niyeti ile gerçekleşen kötü davranışları içermektedir. Bu kötü davranışların, daha çok iç kaynaklı olduğu yani genellikle örgüt ya da üyelerini mağdur etmeye ve üç içsel hedefe yönelik olarak gerçekleştiği belirtilmektedir. Birinci hedefin işin kendisi olduğu ve verileri çarpıtmak gibi davranışlarla kendini gösterdiği ifade edilmektedir. İkinci hedef örgütün varlık, kaynak, sembol ya da düzenlemelerini hedef alan, hırsızlık ve örgütün üretim sırlarını satmak gibi davranışları kapsamaktadır. Üçüncü hedefin ise meslektaşlar olduğu vurgulanmaktadır.

İkinci kategoride yer alan kötü davranışlarda, birincil niyetin bir bütün olarak örgüte çıkar sağlamak olduğu ifade edilmektedir. Bu tür davranışların diğer örgütler, sosyal kurumlar, kamu kurumları gibi dışsal hedeflere yönelik olduğuna dikkat çekilmekte ve örgütsel verileri örgütün lehine olacak şekilde tahrip etmek gibi eylemleri kapsadığı belirtilmektedir.

Üçüncü kategori ise salt zarar verme niyetiyle yapılan davranışlardan oluşmaktadır. Bu davranışlarda hedefin, hem içsel hem de dışsal olabileceği ifade edilmektedir. Diğer iki kategoride gözlenen davranışların çıkar niyetinden temellendiği ancak bu kategoride birincil niyetin, örgüt ya da diğerlerini incitmek olduğu vurgulanmaktadır.

Sonuç olarak, bu yaklaşımda sözü edilen örgütsel kötü davranış tiplerinin içsel psikolojik durum yani niyet temelinde kategorilere ayrıldığına dikkat çekilmektedir. Bu bağlamda davranış birden fazla niyeti içerdiğinde baskın olanın sınıflandırmaya temel oluşturacağı vurgulanmaktadır.

4. 5. 6. Zararlı İşyeri Davranışı Yaklaşımı

Gruys ve Sackett (2003: 30) tarafından geliştirilen yaklaşıma göre zararlı işyeri davranışı; örgüt üyelerinin, örgüt çıkarlarına yönelik kasıtlı davranışları olarak tanımlanmaktadır. Yaklaşımda öne çıkan davranışın kendisi olup, sonuçlar üzerinde durulmamaktadır. Gruys ve Sackett'in çalışmasında (2003: 33-35) altmış altı zararlı işyeri davranışı on bir kategoride sıralanmaktadır.

(1) Hırsızlık ve İlişkili Davranışlar: Bu grup para veya eşya çalma, işletme hesaplarını kötüye kullanma, çalışanlara tanınan indirim ayrıcalıklarının kötüye kullanma ve üretilen mal ya da hizmeti ücretsiz vermek gibi on değişik hırsızlık davranışından oluşmaktadır.

(2) Mülkiyet Tahribatı: Bu gruptaki davranışlar tamamen örgütsel kaynaklara zarar verme niyeti ile gerçekleştirilmektedir. Örgütün kendisine, çalışanlarına, müşterilerine ve üretimine zarar verme ve sabotajı içeren dört farklı davranıştan oluşmaktadır.

(3) Bilginin Kötüye Kullanımı: Bu grup; yetkisi olmayan ya da örgüt dışından kişilerle bilgi paylaşımı, örgüt kayıtlarında tahribat, işi alabilmek için yanlış bilgi verme, yanlış gizlemek için üstlere yalan söyleme gibi beş farklı davranışı içerir.

(4) Zaman ve Kaynakların Kötüye Kullanımı: Bu grup; işyerinde kişisel işlerle uğraşmak, işle ilgisi olmayan nedenlerle internette vakit harcamak, uzun molalar, iş zamanını ve örgüt kaynaklarını boşa harcamak gibi on üç farklı davranışı içermektedir.

(5) Güvenli Olmayan Davranışlar: Bireyin güvenlik prosedürlerine uymayarak kendisini, çalışma arkadaşlarını ve müşterileri tehlikeye atması gibi dört davranış türünü içermektedir.

(6) Yetersiz Katılım: Geçerli bir sebep olmaksızın işe devam etmeme, kasıtlı olarak işe geç gelme, izinsiz olarak işten erken ayrılma ya da hastalık iznini kötüye kullanma gibi beş davranışı kapsamaktadır.

(7) Düşük Kaliteli İş: Kasıtlı olarak işi yavaşlatma, belirli bir standardın ve kalitenin altında iş yapma gibi düşük iş kalitesine yönelik üç davranışı içermektedir.

(8) Alkol Kullanımı: İşyerinde alkol kullanma ya da işe alkollü gelme ve bu nedenle performansın etkilenmesi şeklinde üç davranışı kapsamaktadır.

(9) Uyuşturucu Madde Kullanımı: Bu grup, uyuşturucu madde kullanmak, satmak, madde kullanımı nedeniyle performansta düşüş gibi davranışları içermektedir.

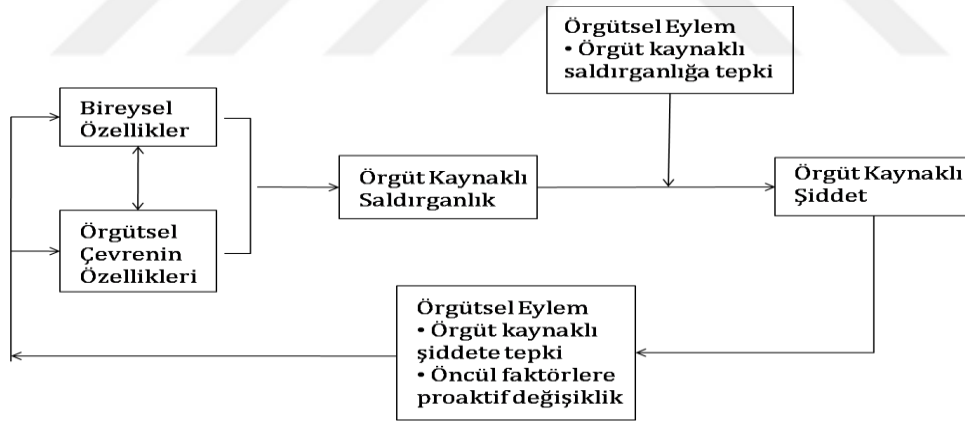
(10) Uygun Olmayan Sözlü Davranışlar: İşyerinde çalışma arkadaşlarına, üstlere ya da müşterilere karşı sözlü taciz, bağırma gibi davranışları kapsamaktadır.

(11)Uygun Olmayan Fiziksel Davranışlar: Çalışma arkadaşlarına, müşterilere ya da üstlere yönelik fiziksel saldırı ya da istenmeyen cinsel yaklaşımlar gibi yedi davranış bu grupta yer almaktadır.

Bu sınıflandırmanın ardından söz konusu davranışların, bireye ve örgüte yönelik sapma davranışlarını içeren bireylerarası-örgütsel boyut ve göreve yönelik sapma davranışlarını içeren göreve ilişkin boyut olarak iki kategoride incelenebileceği ifade edilmektedir.

4. 5. 7. Örgüt Kaynaklı Saldırganlık Davranışı Yaklaşımı

Örgüt kaynaklı saldırganlık davranışı olarak adlandırılan yaklaşım O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew tarafından geliştirilmiştir. O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew'e göre (1996: 228) örgütsel sapma; örgüt kaynaklı saldırganlık ve örgüt kaynaklı şiddet olarak iki boyutta incelenebilir. Yazarlar bu iki yapıyı ayrı tutmak yerine saldırganlığı yıkıcı eylem potansiyelini yani süreci tanımlamak, şiddeti ise eylemin sonuçlarını yani çıktıyı tanımlamak için kullandıklarını ifade etmektedirler. Saldırganlık ve şiddetin, örgütten kaynaklı bazı faktörlerce tetiklenebileceği iddia edilen araştırmada, iki faktörün de önemli olduğuna dikkat çekilerek bir model geliştirilmiştir. Şekil 4. 3. sözü edilen modelin simgesel gösterimini içermektedir.



Şekil 4. 3. Örgüt Kaynaklı Saldırganlık Modeli

Kaynak: O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew, 1996: 233

Sosyal öğrenme perspektifinden geliştirilen bu model, örgüt kaynaklı saldırganlığın bireysel ve örgütsel öncüllerini, sonuçlarını (örgüt kaynaklı şiddet) ve önlemleri sembolize eden bir çerçeve sunmaktadır. Sosyal Öğrenme Teorisine göre saldırganlık, diğer davranışlar gibi doğrudan deneyim ve taklit yoluyla öğrenilen bir davranıştır (Bandura akt. O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew, 1996: 230). Bu nedenle teoride, hem bireysel deneyimlerin hem de çevresel faktörlerin saldırgan davranışa katkıda bulunduğu altı çizilmektedir.

Bireysel özellikler ile örgütsel çevrenin özelliklerinin karşılıklı etkileşim halinde olduğundan söz edilmektedir. Bu bağlamda saldırgan eğilimlerle örgüte giren bir bireyin, örgütsel çevrede önemli bir etki oluşturabileceği gibi böyle eğilimlere sahip olmayan bireylerin de örgütsel deneyimleri sonucu saldırganlığı öğrenebileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu iki çevrenin etkileşiminin, örgüt kaynaklı saldırganlığı tetiklediği belirtilmektedir (O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew, 1996: 234). Sonuç olarak saldırganlık ve şiddetin, yıkıcı eylemler oluşmadan tedbir alma ve yıkıcı eylem girişiminin negatif sonuçlarını minimize etmek üzere tedbir alma yoluyla azaltılabileceği vurgulanmaktadır (O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew, 1996: 230).

4. 6. Örgütsel Sapmayı Etkileyen Faktörler

Örgütsel sapma davranışına neden olan faktörlerin araştırılmasının önemli olduğu çünkü bireylerin işlerinde yaptıkları iyi ya da kötü şeylerin hem örgütsel performansı hem de çalışanlar ve yöneticilerin sağlık ve güvenliğini etkilediği vurgulanmaktadır (Kidwell ve Kochanowski, 2005: 136).

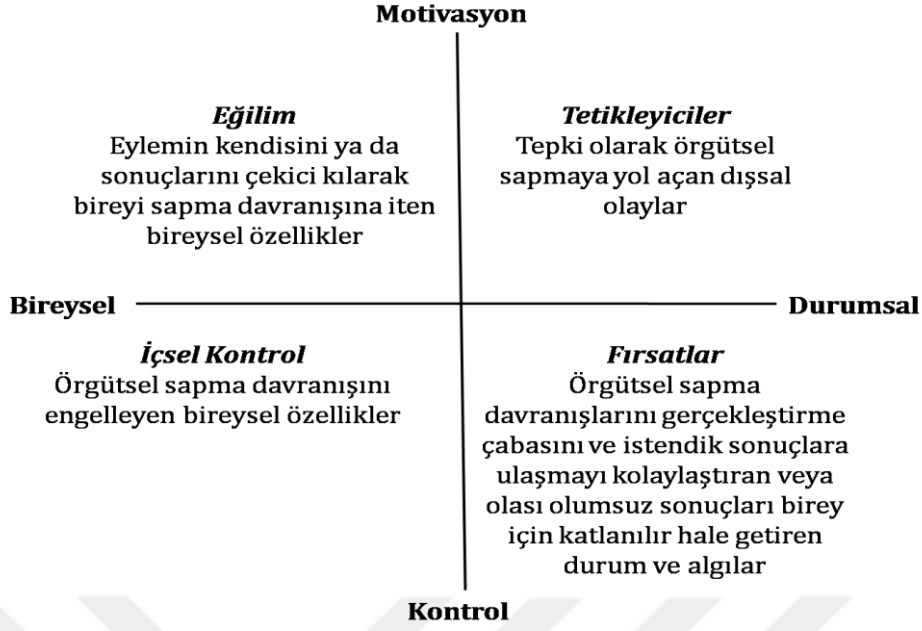
Bennett ve Robinson'a göre (2003:243-247) ilgili yazında yapılan çalışmalarda örgütsel sapmanın potansiyel öncüllerinin üç grupta toplanabildiği görülmektedir. Birinci grup çalışmalar örgütsel deneyimler sonucu oluşan tepkiler olarak adlandırılmakta ve bu çalışmalarda sapma davranışının engellenme, adaletsizlik, kontrol kaybı ve benliğin tehdidine tepki olarak geliştiği üzerinde durulmaktadır. İkinci grup çalışmalarda sapma davranışının bireyin kişiliğinin yansması olarak görülebileceğine odaklanılmaktadır. Üçüncü ve son grupta yer alan çalışmaların ise bireyin sosyal duruma adaptasyonuna odaklandığı ifade edilmektedir. Çalışmalarda sosyal norm, işaret ve kısıtların rolünün ele alındığı ve çalışma gruplarının birey üzerindeki etkisi üzerinde durulduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda bazen benimsenen örgütsel normların da sapma davranışının ortaya çıkmasına neden olabileceğine yani çalışma grubunca benimsenen, kabul gören hatta desteklenen sapma davranışlarının olabileceğine dikkat çekilmektedir.

Robinson ve Greenberg'e göre (1998 akt. Demir, 2009: 61) örgütsel sapmayı etkileyen faktörler kişisel, sosyal-kişilerarası ve örgütsel olmak üzere üç ana grupta toplanabilir. Bu bağlamda bireyin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanma düzeyinin davranışlarını etkilediğinden söz edilmekte ve demografik özellikler, kişilik ve eğilimler kişisel faktörler içinde sıralanmaktadır. Sosyal-kişilerarası faktörlerin bireyin yaşamını şekillendiren değerleri içerdiği dolayısıyla bireyin içinde yer aldığı kültürün, sapma davranışını normal karşılayıp karşılamamasının bireyin eylemlerini etkileyeceği vurgulanmaktadır. Örgütsel faktörler

bağlamında ise adalet algısı, ücret, rol belirsizliği, performans değerlendirme sürecindeki olumsuzluklar, terfi olanakları vb. durumların davranışları etkilediği üzerinde durulmaktadır.

Appelbaum, Deguire ve Lay'e göre (2005: 48-51) örgütsel sapma davranışının nedenleri beş grupta incelenebilir. İlk grup, karşıt normların varlığı ve etki/tehlike oranı olarak adlandırılmaktadır. Örgütlerin kısa vadeli ve sonuç odaklı bir zihniyetle, değerler yerine finansal başarıya odaklanarak, eylemlerinin sorumluluğunu almayıp suçu başkasına atan bireyleri, ödüllendirme eğiliminin norm karşıtı davranışları oluşturduğu ve bu davranışların, uzun vadede örgüte ve üyelerine zarar vereceği ifade edilmektedir (Sims akt. Appelbaum ve diğ., 2005: 48). Bu bağlamda, norm karşıtı davranışların, örgütsel sapma davranışı ile sonuçlanacağı öngörülmektedir. Sapma davranışının ise saldırgan birey, mağdur olan kişiyi kendisi için tehlikeli görmediği durumlarda arttığı belirtilmektedir (Bjorkqvist ve diğ. akt. Appelbaum ve diğ., 2005: 48). İkinci grup iş çevresi (faaliyet çevresi) olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda sınırsız kaynağın yer aldığı dinamik çevrelerde faaliyet gösteren büyük firmaların, yasal olmayan davranışlara daha eğilimli olduğu ve işin özelliklerinin de sapma davranışında etkili olduğu belirtilmektedir. Üçüncü etken, grup davranışları olarak adlandırılmaktadır. Grupların, örgüt ve üyeleri üzerinde önemli rol oynadığı ve saldırgan bireylerin rol model oluşturdukları için kişisel ve örgütsel anlamda önemli etkileri olduğu ifade edilmektedir. Dördüncü grupta, örgütsel bağlılığın davranışlar üzerindeki etkisi tartışılmaktadır. Beşinci ve son grup örgütsel engelleme ve değişim olarak adlandırılmıştır. İşten kaynaklı her türlü stres unsurunun engelleme oluşturduğu ifade edilmektedir. Yine değişimin de iş güvenliği kaygısı, statü kaybı kaygısı gibi nedenlerle strese yol açtığı ve dolayısıyla engel olarak görüldüğü ve bireysel hedeflerinden çeşitli engeller nedeniyle uzaklaşan bireylerin, sapma davranışı gösterme eğilimlerinin artış göstereceği vurgulanmaktadır. Bunların yanı sıra kişisel özellikler, bireyin geçmiş yaşantısı, algılanan adaletsizlik gibi çeşitli unsurların da diğer nedenler olarak gruplandırılabilenleri üzerinde durulmaktadır.

Marcus ve Schuler'e göre (2004: 649-651) örgütsel sapma davranışının nedenleri iki eksenli dördü bir yapı şeklinde bölümlendirilebilir. Şekil 4. 4. bu çerçevede örgütsel sapma davranışının nedenlerini göstermektedir.



Şekil 4. 4. Örgütsel Sapmayı Etkileyen Faktörler

Kaynak: İyigün, 2011: 61

Bu doğrultuda ilk boyut bireysel ve durumsal yaklaşımlar arasındaki ayrıma işaret ederken, ikinci boyut motivasyondan kontrole sapma davranışının temel açıklayıcı mekanizmasına gönderme yapmaktadır.

Motivasyon teorilerinin, birtakım dışsal baskılar veya içsel eğilim dürtülerinin bireyleri suçlu bir yaşam biçimine sürüklediğini varsaydığı belirtilmektedir. Buna karşın kontrol teorilerinin ise birey ve sapma davranışı arasında etkili engellerin oluşabileceğini vurguladığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda davranışın uzun vadeli sonuçları, sosyal normların içselleştirilme düzeyi, sosyal bağlar ve diğer dışsal koşulların davranışı kısıtlayacağı üzerinde durulmaktadır. Sonuç olarak, bireye karşı durum ve motivasyona karşı kontrolün konumlandırılmasının, sapma davranışının öncül ve teorilerini düzenleyici bir sınıflandırma sağladığı vurgulanmaktadır.

Robinson ve Bennett'e göre (1995: 567) örgütsel değişkenler, direkt olarak örgüte zarar veren sapma davranışları ile bireysel değişkenler ise daha çok sapmanın kişilerarası formları ile açıklanabilir.

4. 7. Örgütsel Sapmanın Sonuçları

Örgütsel sapma ile ilişkili çalışmalar daha çok davranışın mali sonuçlarına odaklansa da örgüt için finansal etkilerinin yanında, sosyal ve psikolojik etkilerinin de olabileceği belirtilmektedir (Peterson, 2002: 47). Ayrıca davranışların sonuçlarının, toplumun iyi oluş

halini zedeleyebileceğinin altı çizilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 557). Bununla birlikte sapma davranışının; örgüte güvenlik vanası (*safety valve*) sağlamak, uyarı sinyalleri oluşturmak ve grup üyelerini ortak faydalara dair uyarmak gibi pozitif sonuçları da olabileceğine dikkat çekilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 567).



5. BÖLÜM: İŞİN ANLAMLILIĞININ İŞ PERFORMANSI VE SAPMA DAVRANIŞINA ETKİSİ: MERSİN İLİNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi ve bulguları ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır.

5. 1. Yöntem

Araştırma yönteminin ele alındığı izleyen başlıklarda; araştırmanın modeli, evren örneklem, veri toplama araçları, uygulama, verilerin düzenlenmesi, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yer almaktadır.

İdeal bir ortamın temsilcisi kabul edilen model, önemli görülen değişkenleri kapsayacak ve amaca hizmet edecek şekilde oluşturulan, gerçek durumun özetlenmiş halini yansıtan yapı olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 1999: 76). Araştırma modeli ise "... araştırma amacına uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesi" biçiminde tanımlanmaktadır (Selltiz ve diğerleri akt. Karasar, 1999: 76). Koşulların düzenlenmesi bağlamında tarama ve deneme modeli olarak adlandırılan iki temel yaklaşımın varlığından söz edilmektedir.

Tarama modeli, araştırma konusunun (birey, olay ya da nesne) mevcut durumu içinde, herhangi bir etkileme çabasında bulunmadan, varolduğu şekliyle tanımlanmasını ifade etmektedir (Karasar, 1999: 77-87). Deneme modeli ise neden-sonuç ilişkisi belirlemeyi amaçlayan ve gözlenmek istenen verilerin doğrudan araştırmacının kontrolü altında üretildiği modeller şeklinde tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın, tarama modeline göre tasarlandığından söz etmek mümkündür. Bununla birlikte tarama modellerinin genel tarama modelleri ve örnekölay taramaları olarak adlandırılan iki yaklaşım çerçevesinde sınıflandırıldığından söz edilmektedir. Genel tarama modelinin, çok sayıda birimden oluşan bir evren hakkında yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan seçilecek bir örneklem üzerinde yapılan taramaya işaret ettiği belirtilmektedir. Örnekölay tarama modelleri ise evrende yer alan belli bir birime dair yargıya ulaşmayı amaçlayan, birimin kendi içinde ve çevresi ile olan ilişkilerini ortaya koyarak birimin derinliğine ve genişliğine tarandırdığı çalışmalardır. Dolayısıyla bu çalışma genel tarama modeli özelliği göstermektedir. Ancak genel tarama modelleri ile tekil ya da ilişkisel taramalar yapılabileceğine dikkat çekilmektedir. Değişkenlerin tek tek oluşumlarının belirlenmesi amacını taşıyan tekil taramaların anlık ve zamansal modeller olarak ayrılabilceği, zamansal taramaların ise izleme ve kesit alma olarak adlandırılan iki temel yaklaşımdan biriyle gerçekleştirilebileceği üzerinde durulmaktadır (Karasar, 1999: 79-80).

İlişkisel tarama modellerinde amacın, değişkenler arasında birlikte değişimin varlığını belirlemek olduğu ifade edilmektedir (Karasar, 1999: 81). İlişkisel araştırmaların ise nedensel karşılaştırma ve korelasyon olarak adlandırılan iki yaklaşımla yapılabileceği üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda nedensel karşılaştırmalı araştırmaların değişkenler arasındaki nedensel ilişkiyi ortaya koyma amacıyla yapıldığı ve bu tür araştırmalarda neden-sonuç ilişkisi arandığı belirtilmektedir. Korelasyon türü araştırmaların ise en az iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapıldığı ifade edilmekte, keşfedici ve yordayıcı korelasyonel araştırmalar olarak ikiye ayrıldığına dikkat çekilmektedir. Bu doğrultuda değişkenler arasında sadece ilişkinin incelendiği, etkinin bilinmediği araştırmalar keşfedici korelasyonel araştırmalar olarak adlandırılmaktadır. Yordayıcı korelasyonel çalışmaların ise bağımlı (ölçüt) değişkenlerdeki varyansın ne kadarının yordayıcı değişkenler tarafından açıklandığını görme imkanı sağladığını ifade edilmektedir (Karakaya, 2011: 68- 72).

İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, değişkenler arasında birlikte değişim olup olmadığı belirlemek amaçlanmış dolayısıyla araştırma ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmıştır. Bununla birlikte araştırmada hedeflenen, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek olduğu için çalışma korelasyon türü bir araştırmadır. Değişkenler arasındaki etki de inceleneceğinden çalışma, yordama amaçlı korelasyonel bir araştırmadır.

5. 1. 1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreninin Mersin ilinde aktif olarak çalışan bireyler oluşturmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) Temmuz 2016 istatistiklerinde Mersin ilinde aktif çalışan kişi sayısı 397.541 olarak raporlanmıştır (www.sgk.gov.tr). Araştırma evreninin tamamından veri toplamının ekonomik ve zaman maliyeti yüksek olduğundan örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Bunun için olasılıklı olmayan örnekleme türlerinden kolayda örnekleme kullanılmıştır (Erkuş, 2005: 82).

Örneklem büyüklüğü hesaplamak için ilgili alanyazında pek çok formül (Erkuş, 2005; Sarantakos, 1998; Karasar, 1999; Şahin, 2011; Ural ve Kılıç, 2013) bulunmaktadır. Özdamar'a göre (akt. Ural ve Kılıç, 2013: 44) birim sayısı 10.000'den fazla olan evrenler sınırsız evren olarak nitelendirilmektedir. Bu bağlamda sınırsız evrenden örneklem hesaplamak için aşağıdaki eşitlikten yararlanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2013: 45).

$$n = \frac{(PQ)Z^2\alpha}{H^2}$$

$$n = \frac{(0.5 \times 0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2} = \frac{0.25 \times 3.8416}{0.0025} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

Eşitlik yardımıyla araştırma evreninden %95 güven düzeyi ($Z=1.96$), %5 örnekleme hatası ($H=0.05$), varyansı maksimum kılan olayın gözlenme oranı ($p=0.5$) ve olayın gözlenmeme oranı ($q=0.5$) ile hesaplanan örneklem büyüklüğü 384 kişi olarak belirlenmiştir. Dağıtılan ölçme aracı 600 olmakla birlikte geri dönen anket sayısı 425'dir. Ancak ölçme aracının bir yüzünün tamamen doldurulmaması, tüm maddelere aynı yanıtın verilmesi, araştırmaya katılmayı kabul ettiği halde zarfın içine boş anket koyan katılımcıların bulunması gibi nedenlerle 17 anket geçersiz kabul edilmiş ve analize dahil edilmemiştir. Sonuç olarak Mersin ilinde çalışan 408 bireyden elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur.

5. 1. 2. Veri Toplama Aracı

Ankette demografik özelliklere ilişkin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, mevcut işindeki hizmet yılı, toplam iş tecrübesi ve çalışılan kurumun niteliği gibi sorular bulunmaktadır. Ayrıca işin anlamlılığı, sapma davranışı ve iş performansı değişkenlerine dair üç ayrı ölçek yer almaktadır. İzleyen alt başlıklar, kullanılan ölçeklere dair bilgileri içermektedir.

5. 1. 2. 1. İşin Anlamlılığı Ölçeği

İşin anlamlılığı ile ilgili olarak yapılan yazın taraması kavramın çok bileşenli bir yapı gösterdiğini ortaya koyuyorsa da, bu boyutların her birinin sorgulanması ayrı bir ölçek çalışmasını gerektirmektedir. Ancak böyle bir çalışma, tezin kapsam ve amacını zorlayacağından araştırmada geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış bir ölçeğin kullanılması tercih edilmiştir.

İşin anlamlılığı değişkenini ölçmek için Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından geliştirilen "The Work as Meaning Inventory (WAMI)" adlı ölçek çeviri çalışması yapılarak kullanılmıştır. 10 maddeli ölçek, 3 alt boyuttan oluşan ve toplam puan veren bir yapıdır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri .93 olarak bulgulanmıştır. Tepki kategorileri 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li derecelemedir.

Steger, Dik ve Duffy (2012: 324-325), Rosso ve diğerlerinin (2010) işin anlamlılığı kavramına dair ortaya koyduğu teorik çerçeveyi temel alarak, işin anlamlılığının üç temel yönü olduğunu ileri sürmektedirler. Bunlar kavramın sübjektif deneyimlere olan vurgusuna yani bireyin işini önemli ve anlamlı olarak değerlendirmesine işaret eden *işin pozitif anlamı* (madde1, 4, 5, 8); bireye kendine ve dünyaya dair derin bir anlayış sağlayarak kişisel gelişim imkânı veren

işten anlam yaratma (madde 2, 7, 9) ve *işin diğerleri üzerindeki etkisi arttıkça daha anlamlı hale geldiği fikrine işaret eden çoğunluğun iyiliği* (madde 3, 6, 10) boyutlarıdır.

İşin anlamlılığı ölçeğinin uyarlanması sürecinde Akbaş ve Korkmaz'ın (2007: 15) ileri sürdüğü çeviri basamakları takip edilmiştir. Uyarlama aşamasında her bir madde Mersin Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı'nda görev yapmakta olan dört profesör ve iki araştırma görevlisi; Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda görevli iki profesör, bir doçent ve iki dil uzmanı tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Elde edilen on bir ayrı çeviri üzerinden her bir madde karşılaştırılarak en uygun ifadeye ulaşılmaya çalışılmıştır. Türkçe'ye çevirilen ölçek tekrar İngilizce'ye çevrilmiş ve maddeler orijinal ölçekteki maddeler ile karşılaştırılmıştır. İki ölçeğin maddelerinin dilbilimsel ve anlamsal olarak uyumlu olduğu görülmüş ve ölçek son şeklini alarak uygulamaya hazır hale gelmiştir.

5. 1. 2. 2. İş Performansı Ölçeği

Bireysel iş performansı yazında çeşitli sınıflandırmalar temelinde ele alınmaktadır. Ancak bu çalışmada bireysel iş performansı alt sınıflandırmalar gözetilmeden genel biçimde ele alınmış ve bu yaklaşıma uygun bir ölçek tercih edilmiştir. Öncelikle Kirkman ve Rosen (1999) ve ardından Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan İş Performansı Ölçeği, Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Yazar, tek boyutlu ve 4 maddeden oluşan ölçeğin faktör yüklerinin .781 ile .847 arasında değiştiğini ve Cronbach Alfa değerinin .83 olarak bulunduğunu raporlamıştır. Ölçeğin tepki kategorileri 1=Hiçbir zaman, 2=Çok nadir, 3=Ara sıra, 4=Çoğu zaman, 5=Her zaman şeklindedir.

5. 1. 2. 3. Sapma Davranışı Ölçeği

Sapma davranışını belirlemek üzere Bennett ve Robinson (2000) tarafından geliştirilerek Yüksel (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen İşyeri Sapkınlığı Ölçeği kullanılmıştır. 19 maddeli ölçeğin tepki kategorileri 7'li derecelemeye göre (1=Asla, 2=Yılda bir kez, 3=Yılda iki kez, 4=Yılda birkaç kez, 5=Her ay, 6=Her hafta, 7=Her gün) hazırlanmıştır. Yüksel'in (2012) çalışmasında ise 2, 3, ve 4. dereceler "Yılda birkaç kez" ifadesinde birleştirilerek 5'li dereceleme olarak (1=Asla, 2= Yılda birkaç kez, 3=Her ay, 4=Her hafta, 5=Her gün) kullanılmıştır.

Ankette Yüksel'in (2012) çevirisini yaptığı 19 madde temel alınmıştır. Söz konusu ifadeler uzman görüşüne sunulmuş ve yapılan çalışmalar sonucunda bazı ifadeler dilbilgisi anlamında düzenlenmiş, bir ifade ["İş yerinde çalışmaya, hoş görülebilir süreden daha sık ve daha uzun bir şekilde mola verdiğim oldu" (Yüksel, 2012:186)] iki farklı eyleme işaret ettiği düşünüldükçe bölünmüştür ("Çalışmaya, amirimin tolerans göstereceği süreden daha sık mola

verdiğim oldu” ve “Çalışmaya, amirimin tolerans göstereceği süreden daha uzun süre mola verdiğim oldu”). Bununla birlikte Yüksel’in uyguladığı 5’li dereceleme yerine 1=Hiçbir zaman, 2=Çok nadir, 3=Ara sıra, 4=Çoğu zaman, 5=Her zaman şeklinde uyarlama yapılmıştır. Sonuç olarak araştırmada sapma davranışı; 20 maddelik bir ölçek ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

5. 1. 3. Uygulama

Araştırmada kullanılan anket, yüz yüze ve bırak topla tekniği kullanılarak araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Ankette yer alan ifadelerin anlaşılabilirliğini test etmek üzere 23 Mayıs - 3 Haziran 2016 tarih aralığında bir kamu üniversitesinin çalışanları ile pilot çalışma yapılmıştır. Toplanan verilerin değerlendirilmesi sonucunda, ankette herhangi bir değişiklik yapılmamasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda araştırma verileri 15 Haziran- 29 Eylül 2016 tarih aralığında toplanmıştır.

5. 1. 4. Verilerin Düzenlenmesi ve Analiz Teknikleri

Mersin il merkezinde aktif olarak çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilen uygulamada 408 geçerli anket elde edilmiştir. Öncelikle betimsel istatistikler yardımıyla verilerin hatasızlığı incelenmiş ve herhangi bir sorun olmadığı belirlenmiştir. Ardından kayıp veri analizi yapılmıştır. Ankette yer alan üç ölçek için yapılan kayıp veri analizleri sonucunda; işin anlamlılığı ölçeğinde bir maddede %2, diğerleri için ise %1 ile %0.2 arasında kayıp veri olduğu, iş performansı ölçeğinde kayıp verilerin %1 ile %0.5 aralığında olduğu, sapma davranışı ölçeğinde ise bir maddede %1.5 diğerlerinde ise %1.2 ve daha alt düzeyde kayıp veri olduğu tespit edilmiştir. Kayıp veriler, tam gözlem sayısı fazla olduğu için listwise yöntemi ile incelenmiş (Kalaycı, 2016: 19) ve rasgelelik olduğu bulgulanmıştır. Sözü edilen kayıp verilerde rasgelelik olduğundan ve sayıları toplam veri içinde %2’yi geçmediğinden (Seçer, 2015: 17) ilgili maddenin seri ortalaması atanarak tamamlanmıştır.

Kayıp verilerin tamamlanmasının ardından uç değerlere ilişkin inceleme yapılmıştır. Büyüköztürk (2015: 99) ve Kalaycı’ya göre (2016: 212) çok değişkenli normallik varsayımını güçleştiren uç değerler Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanarak incelenebilmektedir. Hesaplanan Mahalanobis uzaklık değerleri serbestlik derecesine bölünerek bulunan değerlerin, t dağılımına uyduğu ifade edilmektedir (Kalaycı, 2016: 212). Bu doğrultuda, bir birimin uç değer kabul edilmesi için o birimin %01 düzeyinde anlamlı olması gerektiği belirtilmektedir.

Yapılan uç değer analizi sonucunda 10 maddelik işin anlamlılığı ölçeği için verilerin t dağılımlarının .001 anlamlılık düzeyinde kritik t değerinden ($t=4.144$) yüksek olduğu 7 tane

gözlem (anket no; 83, 87, 138, 206, 213, 270, 399) tespit edilmiş yani bu ölçek için uç değerler olduğu bulgulanmış ve ilgili gözlemler veri setinden çıkarılmıştır.

İş performansı ölçeği 4 maddeden oluşmaktadır. Yapılan uç değer analizi sonucunda verilerin t dağılımlarının .001 anlamlılık düzeyinde kritik t değerinden ($t=7.173$) yüksek 2 tane gözlem olduğu (anket no; 80 ve 349) belirlenmiş yani bu ölçek için uç değerler olduğu bulgulanmış ve ilgili gözlemler veri setinden çıkarılmıştır.

Çalışmanın üçüncü ölçeği olan sapma davranışı ölçeği 20 maddeden oluşmaktadır. Yapılan uç değer analizi sonucunda verilerin t dağılımlarının .001 anlamlılık düzeyinde kritik t değerinden ($t=3.552$) yüksek 18 tane gözlem olduğu (anket no; 15, 47, 50, 82, 115, 123, 152, 164, 173, 181, 203, 306, 368, 369, 374, 381, 399, 402) belirlenmiş yani bu ölçek için uç değerler olduğu bulgulanmış ve ilgili gözlemler veri setinden çıkarılmıştır. Sonuç olarak, ortak gözlemler de dikkate alındığında toplam 26 gözlem uç değer olarak belirlenerek veri setinden silinmiş dolayısıyla analizler 382 gözlem üzerinden yapılmıştır.

Uç değer analizinin ardından verilerin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek üzere çok değişkenli normal dağılım testi yapılmıştır. Kalaycı (2016: 215- 216) testin uygulamasını dört aşamada açıklamaktadır. Buna göre birinci aşamada Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmakta ve küçükten büyüğe sıralanmaktadır. Anakütle normal ve örnekler yeterince büyük ise bu uzaklıklar ki-kare dağılımına uymaktadır. İkinci aşamada hesaplanan her Mahalanobis değeri için “(birim değeri - 0.5)/n” formülü ile yüzdelik bölenler elde edilir. Üçüncü aşamada yüzdelik bölenler için ters birikimli ki-kare değerleri hesaplanır. Son aşamada ise sıralı Mahalanobis uzaklık değerleri ile ters ki-kare değerleri arasındaki korelasyon katsayısı hesaplanır ve bu katsayının kritik korelasyon katsayısından büyük olması durumunda veri setinin çok değişkenli normal dağılım gösterdiğine karar verilir.

Çok değişkenli normal dağılım testi sonucunda işin anlamlılığı ölçeği için hesaplanan korelasyon katsayısı .967’dir. Bu katsayı 10 serbesti derecesinde .005 anlam düzeyinde yer alan tablo değerinden (.860) büyük olduğu için çok değişkenli normal dağılım varsayımı sağlanmıştır. İş performansı ölçeği için hesaplanan korelasyon katsayısı .953’tür. Bu katsayı 4 serbesti derecesinde .005 anlam düzeyinde yer alan tablo değerinden (.813) büyük olduğu için çok değişkenli normal dağılım varsayımı sağlanmıştır. Sapma davranışı ölçeği için hesaplanan korelasyon katsayısı .947’dir. Bu katsayı 20 serbesti derecesinde .005 anlam düzeyinde yer alan tablo değerinden (.912) büyük olduğu için çok değişkenli normal dağılım varsayımı sağlanmıştır.

Kayıp veri, çoklu uç değer ve çoklu normal dağılım testlerinin ardından çalışmanın amacına uygun analizler gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda elde edilen veriler; faktör analizi, t-testi, ANOVA ve regresyon tekniklerinden yararlanılarak değerlendirilmiş ve çalışmanın bulguları bu doğrultuda oluşturulmuştur.

5. 1. 5. Geçerlilik Analizi

Geçerlilik, ilgili aracın ölçülmek istenen özelliği doğru ölçme derecesiyle ilgili bir kavram olarak görülmekte ve geçerlilik teknikleri için değişik sınıflandırmalar bulunduğundan söz edilmektedir (Büyüköztürk, 2015: 179). Bu sınıflandırmanın kapsam, ölçüt-bağımlı ve yapı geçerliliği olarak ele alınabileceği belirtilmektedir. Ancak Kline'a göre (akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 179) yapı geçerliliği diğer geçerlilik yaklaşımlarını da kapsamakta, dolayısıyla tüm geçerlilik türleri yapı geçerliliğinin değerlendirilmesi ile ilgili görülmektedir.

Bu çalışmada geçerlilik analizi için yapı geçerliliği yaklaşımı kullanılmıştır. "Yapı geçerliliği, ölçme aracının soyut olan psikolojik özellikleri ne derece doğru ölçebildiğini gösterir." (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 181) şeklinde tanımlanmaktadır. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'e göre (2016: 182- 185) yapı geçerliliğini belirlemek üzere faktör analizi, gruplar arası ayrışma, çoklu özellik-çoklu yöntem matrisi, hipotez sınaması, gelişimsel değişimler, ölçme aracının homojenliği, diğer testler ya da yapı ile ilgili ölçütler arasındaki korelasyonlar, içerik analizi, içtutarlılık, görünüş geçerliliği ya da test ve test maddeleri ile ilgili uzman görüşüne başvurulması gibi çeşitli yöntemlerden faydalanmak mümkündür. Bu çalışmada kullanılan ölçüklerin yapı geçerliliğini belirlemek üzere faktör analizi yönteminden yararlanılmıştır.

Faktör analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenin bir araya getirilerek anlamlı yeni yapılar bulmayı sağlayan çok değişkenli bir istatistik şeklinde tanımlanmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 178). Faktör analizinde en az 300 örneklem sayısının uygun olduğu ifade edilmekte ve örneklem büyüklüğünün analize uygunluğunu belirlemek üzere Kaiser-Meyer-Olkin testinin kullanıldığı belirtilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 206-207). Kaiser-Meyer-Olkin testi sonucunda .50'den düşük değer gözlemlendiğinde faktör analizine devam edilemeyeceğinin de altı çizilmektedir. Test sonuçları incelenirken

- .50- .60 arası kötü,
- .60- .70 arası zayıf,
- .70- .80 arası orta,
- .80- .90 arası iyi ve

.90 üzeri sonuçlarda mükemmel örneklem büyüklüğü olarak değerlendirilmektedir (Şencan akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 207). Faktör analizinin sayıtlılarından olan çok değişkenli normallik ise Bartlett Küresellik testi sonuçları ile değerlendirilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 208). Bu bağlamda ki-kare istatistik değerini veren testin anlamlılık değerine bakılması gerektiği ve bu değer 0.05'ten küçük olması beklediği ifade edilmektedir. Bununla birlikte yapılan faktör analizlerinde herhangi bir maddenin

faktörleştirilebilmesi için ilgili maddenin faktör yükünün 0.400'ün altında olmamasına, binişiklik durumunda madde yükleri arasındaki farkın en az 0.100 olmasına ve tek faktörlü yapılarda açıklanan varyansın en az %30 olmasına dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2015: 134-135).

5. 1. 5. 1. İşin Anlamlılığı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği Analizi

İşin anlamlılığını ölçmek amacıyla Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından geliştirilen ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek ve faktör yapısını incelemek amacıyla temel bileşenler faktör analizi kullanılmıştır.

Analiz sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunun .918 olduğu belirlenmiş dolayısıyla örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şencan akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 207). Bartlett's Küresellik Testi sonucu ise anlamlı bulgulanmıştır ($\chi^2=1979.769$; $sd=45$ $p<0.001$) ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir.

Ölçeğin orijinali üç faktörlü bir yapı göstermesine karşılık analiz sonucunda 10 madde için öz değeri 1'den büyük iki boyut olduğu gözlenmiştir. Ancak ölçeğin tek ters maddesi olan 3. madde (İşim çevreme ciddi bir katkı sağlamıyor)tek başına bir boyut oluşturması nedeniyle ve yeterince anlaşılmadığı düşünüülerek uzman görüşü ile ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrar edilmiştir.

İkinci faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunun .919 olduğu belirlenmiş dolayısıyla örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şencan akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 207). Bartlett's Küresellik Testi sonucu ise anlamlı bulgulanmıştır ($\chi^2=1972.608$; $sd=36$ $p<0.001$) ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir. Analizi yapılan 9 madde için öz değeri 1'den büyük tek boyut olduğu gözlenmiştir. Bu boyutun toplam varyansa katkısı ise %59.49'dur. İşin Anlamlılığı Ölçeği'nde yer alan maddelerin faktör yükleri, öz değeri ve açıklanan varyans Tablo 5. 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 5. 1. İşin Anlamlılığı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Ort.	Öz değeri	Açıkladığı Varyans	Alfa
İşin Anlamlılığı (9 madde)		3.944	5.355	59.497	.912
4. İşimin, hayatımın anlamına katkı sağladığını düşünüyorum	.850	3.910			
7. İşim, kendimi daha iyi anlamamı sağlıyor	.821	3.792			
8. İşimin, tatmin edici bir amacı olduğunu fark ettim	.808	3.841			
6. İşimin, çevreme olumlu katkı sağladığının farkındayım	.802	4.091			
5. İşimi, neyin anlamlı kıldığının farkındayım	.798	4.060			
2. İşimin, kişisel gelişimime katkısı olduğunu düşünüyorum	.782	4.096			
9. İşim, çevremi ve dünyayı anlamamı sağlıyor	.776	3.785			
10. Yaptığım iş, toplum için önemli bir amaca hizmet etmektedir	.677	4.165			
1. Anlamlı bir kariyere sahibim	.594	3.751			
Temel bileşenler analizi. Açıklanan varyans: %59.49 KMO örneklem yeterliliği: .919 Bartlett's Küresellik Testi: $\chi^2=1972.608$; sd= 36 p<0.001 Ölçeğin tamamı için Alpha: .912 Tepki Kategorileri: 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum					

Tablo 5. 1.'de görüldüğü üzere işin anlamlılığı ölçeği tek boyutlu bir yapı sergilemektedir. Bu yapıda yer alan dokuz maddenin (4, 7, 8, 6, 5, 2, 9, 10, 1) faktör yüklerinin .850 ile .594 arasında değiştiği gözlenmiştir. Sonuç olarak tek boyutlu bir yapı gösteren İşin Anlamlılığı Ölçeği'nin geçerli bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

5. 1. 5. 2. İş Performansı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği Analizi

Bireysel değerlendirmeye dayalı dört maddeli ve orijinalinde tek boyutlu olan iş performansı ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek ve faktör yapısını incelemek amacıyla temel bileşenler faktör analizi kullanılmıştır.

Analiz sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunun .79 olduğu belirlenmiş dolayısıyla örneklem büyüklüğünün faktör analizi için orta derecede yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şencan akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 207). Bartlett's Küresellik Testi sonucu ise anlamlı bulgulanmıştır ($\chi^2=504.562$; sd=6 p<0.001) ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda 4 madde için öz değeri 1'den büyük tek boyut olduğu gözlenmiştir. Bu boyutun toplam varyansa katkısı ise %64.36'dır. İş Performansı Ölçeği'nde yer alan maddelerin faktör yükleri, öz değeri ve açıklanan varyans Tablo 5. 2.'de gösterilmiştir.

Tablo 5. 2. İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Ort.	Öz değeri	Açıkladığı Varyans	Alfa
İş Performansı (4 madde)		4.315	2.575	64.363	.811
2. İş hedeflerime ulaşırım	.842	4.284			
3. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara ulaştığıma eminim	.811	4.216			
1. Görevlerimi zamanında tamamlarım	.808	4.467			
4. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim	.744	4.291			

Temel bileşenler analizi.
Açıklanan varyans: %64.363
KMO örneklem yeterliliği: .794
Bartlett's Küresellik Testi: $\chi^2=504.562$; $sd=6$; $p<0.001$
Ölçeğin tamamı için Alpha: .811
Tepki Kategorileri: 1=Hiçbir zaman, 2=Çok nadir, 3=Ara sıra, 4=Çoğu zaman, 5=Her zaman

Tabloda görüldüğü üzere tek boyutta toplanan dört maddenin (2, 3, 1, 4) faktör yüklerinin .842 ile .744 arasında değiştiği gözlenmiştir. Sonuç olarak tek boyutlu bir yapı gösteren İş Performansı Ölçeği'nin geçerli bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

5. 1. 5. 3. Sapma Davranışı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği Analizi

Sapma Davranışı Ölçeği'nin yapı geçerliliğini belirlemek ve faktör yapısını incelemek amacıyla temel bileşenler faktör analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunun ,830 olduğu belirlenmiş dolayısıyla örneklem büyüklüğünün faktör analizi için iyi derecede yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şencan akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 207). Bartlett's Küresellik Testi sonucu ise anlamlı bulgulanmıştır ($\chi^2=1579.828$; $sd=190$ $p<0.001$) ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir.

Sapma davranışı ölçeği orijinalinde iki faktörlü bir yapı göstermesine karşılık bu çalışmada elde edilen veriler ile 20 madde için yapılan analizler sonucunda öz değeri 1'den büyük 5 boyut olduğu gözlenmiştir. Bu beş boyutun toplam varyansa katkısı ise %50.45'tir. Ortaya çıkan 5 boyutlu yapı, uzman görüşüne sunulmuş ve alanyazın incelemesi yapılmıştır. Çalışmalar sonucunda, yamaç-birikinti grafiği de (scree plot) incelenerek, ölçeğin 3 boyutlu bir

yapıyla kullanılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu doğrultuda analiz 3 boyut üretmek üzere tekrarlanmıştır.

Üç boyut için yapılan analiz sonucunda boyutların toplam varyansa katkısının birinci boyut için %22.53; ikinci boyut için %10.24 ve üçüncü boyut için %7.31 olduğu belirlenmiştir. Üç boyutun varyansa toplam katkıları ise %40.09'dur. Ancak madde temelinde yapılan incelemelerde 10. maddenin (İşle ilgili yaptığım bir harcamadan dolayı, iş yerinden daha fazla para alabilmek için harcama belgelerinde yanlış beyanda bulunduğum oldu.) teorik olarak yanlış boyuta yük verdiği ve 12. maddenin (Çalışırken alkol tükettiğim oldu.) faktör yükünün .40'ın altında kaldığı gözlemlenmiştir. Bu gerekçelere dayanarak analiz sonuçları uzman görüşüne sunulmuş ve ilgili maddelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. İlk aşamada 10. madde ölçekten çıkarılmış ardından analiz tekrarlanmıştır. İkinci analizde 12. madde ölçekten çıkarılmıştır. Analiz sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunun .834 olduğu belirlenmiş dolayısıyla örneklem büyüklüğünün faktör analizi için iyi derecede yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şencan akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 207). Bartlett's Küresellik Testi sonucu ise anlamlı bulgulanmıştır ($\chi^2=1483.470$; $sd=153$ $p<0.001$) ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir.

Üç boyutlu ve 18 maddeli bir yapı halini alan Sapma Davranışı Ölçeği için yapılan analiz sonucunda boyutların toplam varyansa katkısının birinci boyut için %24.55; ikinci boyut için %10.87 ve üçüncü boyut için %7.59 olduğu belirlenmiştir. Üç boyutun varyansa toplam katkıları ise %43'tür. Açıklanan varyans düşük görünmekle birlikte Scherer, Wiebe, Luther ve Adams'a göre (Tavşancıl akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 197) sosyal bilimlerde bu oranın 40-60 arasında olması yeterli sayılmaktadır.

Orijinal ölçekte yer alan kişilerarası sapma boyutunun içinde yer alan maddeler (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) bu çalışmada da kişilerarası sapma olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin orijinalindeki örgütsel sapma boyutu ise bu çalışmada ikiye ayrılmış durumdadır. Söz edilen bu boyutlar Robinson ve Bennet'in (1995: 565) teorik çerçevesi temel alınarak madde 9, 11, 13, 15, 16, 18 ve 19 "üretim sapması" ve madde 8, 14, 17 ve 20 "mülkiyet sapması" olarak adlandırılmıştır. Sapma Davranışı Ölçeği'nde yer alan maddelerin faktör yükleri, faktörlerin öz değerleri ve açıkladıkları varyans Tablo 5. 3.'te gösterilmiştir.

Tablo 5. 3. Sapma Davranışı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Ort.	Öz değeri	Açıkladığı Varyans	Alfa
Üretim Sapması (7 madde)		1.545	4.419	24.549	.785
18. Çalışmaya, amirimin tolerans göstereceğı süreden daha uzun süre mola verdiğim oldu	.782	1.580			
11. Çalışmaya, amirimin tolerans göstereceğı süreden daha sık mola verdiğim oldu	.751	1,679			
19. İşimi yaparken az çaba gösterdiğim oldu	.618	1,508			
13. İzinsiz olarak geç geldiğim oldu	.586	1,619			
9. Çalışmak yerine düşüncelere ve hayallere dalarak zaman harcadığım oldu	.564	1,812			
16. Kasıtlı olarak işi yavaşlattığım oldu	.554	1.254			
15. Amirimin talimatlarını yerine getirmeyi göz ardı ettiğim oldu	.531	1.363			
Kişilerarası Sapma (7 madde)		1.473	1.956	10.869	.721
2. Çalışanlardan birisine kırıcı sözler söylediğim oldu	.751	1.699			
6. Çalışanlardan birisine karşı kaba davrandığım oldu	.714	1.588			
7. Çalışanlardan birisini herkesin içinde mahcup ettiğim oldu	.626	1.259			
1. Çalışanlardan birisiyle alay ettiğim oldu	.613	1.641			
5. Çalışanlardan birisine tatsız bir şaka yaptığım oldu	.530	1.419			
3. Çalışanlardan birisi hakkında etnik, dini veya ırkla ilgili bir konuda fikir beyan ettiğim oldu	.519	1.288			
4. Çalışanlardan birisine beddua ettiğim oldu	.435	1.413			
Mülkiyet Sapması (4 madde)		1.100	1.366	7.591	.474
17. İş yeri ile ilgili gizli bir bilgiyi paylaştığım oldu	.661	1.074			
20. Fazla mesai ücretinden/maddi imkanlarından faydalanmak için işi uzattığım oldu	.661	1.071			
14. Çevreyi çöpe çevirdiğim oldu	.478	1.138			
8. İş yerine ait bir eşyayı izinsiz aldığım oldu	.468	1.115			
Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi. Açıklanan toplam varyans: %43,008 KMO örneklem yeterliliğı: .834 Bartlett's Küresellik Testi: $\chi^2=1483.470$; sd=153; p<0.001 Ölçeğın tamamı için Alpha: .805 Tepki Kategorileri: 1=Hiçbir zaman, 2=Çok nadir, 3=Ara sıra, 4=Çoğuş zaman, 5=Her zaman					

Tablo 5. 3.'te görüldüğü üzere "üretim sapması" boyutunda yer alan yedi maddenin (18, 11, 19, 13, 9, 16, 15) faktör yüklerinin .782 ile .531 arasında değıştiğı; "kişilerarası sapma"

boyutunda yer alan yedi maddenin (2, 6, 7, 1, 5, 3, 4) faktör yüklerinin .751 ile .435 arasında değiştiği ve “mülkiyet sapması” boyutunda yer alan dört maddenin (17, 20, 14, 8) faktör yüklerinin ise .661 ile .468 arasında olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak üç boyutlu bir yapı gösteren Sapma Davranışı Ölçeği'nin geçerli bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

5. 1. 6. Güvenilirlik Analizi

Her ölçüm için gerekli olduğuna dikkat çekilen güvenilirliğin, ölçekte yer alan ifadelerin birbiri ile tutarlılığını ve ölçeğin ilgili sorunu ne derece yansıttığını gösterdiği belirtilmektedir (Kalaycı, 2016: 403; Büyüköztürk, 2015: 181- 182). Bir ölçeğin güvenilirliğini incelemek amacıyla test-tekrar test, eşdeğer form, iki yarı test, Kuder Richardson-20, Cronbach Alfa, madde-toplam puan korelasyonu ve ölçmenin standart hatası gibi bazı teknikler kullanılabileceği ifade edilmektedir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri Alfa modeli, iki yarı test modeli (split half) ve madde-toplam puan korelasyonları incelenerek gerçekleştirilmiştir.

Ölçekte yer alan ifadelerin homojen yapıya sahip bir bütünü ifade edip etmediğini araştıran Alfa katsayısının, ağırlıklı standart değişim ortalaması olduğu ve 0 ile 1 arasında değer aldığı belirtilmektedir (Kalaycı, 2016: 405). Alfa katsayısına göre bir ölçeğin güvenilirliği; “ $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.” şeklinde değerlendirilmektedir (Kalaycı, 2016: 405).

İki yarı test modelinde ölçekte bulunan ifadelerin iki parçaya ayrıldığı ve her parça için Alfa katsayısı hesaplandığı belirtilmektedir (Kalaycı, 2016: 405). Madde-toplam puan korelasyonunun ise ölçek ifadelerinden alınan puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıkladığı belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2015: 183). Madde-toplam puan korelasyonunun pozitif ve yüksek olmasının ölçek içtutarlılığının yüksek olduğuna işaret ettiği ifade edilmektedir. Bununla birlikte madde-toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek olan maddelerin ayırt edici olduğu, .20- .30 arasındaki maddelerin zorunlu koşullarda ölçeğe alınabileceği veya düzeltilerek kullanılabileceği, .20'den düşük maddelerin ise ölçekten atılması gerektiği üzerinde durulmaktadır (Büyüköztürk, 2015: 183).

5. 1. 6. 1. İşin Anlamlılığı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

İşin anlamlılığı ölçeğinin güvenilirlik analizi Alfa modeli, iki yarı test modeli (split half) ve madde-toplam puan korelasyonları incelenerek gerçekleştirilmiştir. Tablo 5. 4. güvenilirlik analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo. 5. 4. İşin Anlamlılığı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İşin Anlamlılığı Ölçeği MADDELER	Madde- Toplam Korelasyon	Madde Çıkarıldığında Alfa Değeri
1. Anlamli bir kariyere sahibim	.514	.915
2. İşimin, kişisel gelişimime katkısı olduğunu düşünüyorum	.713	.901
4. İşimin, hayatımın anlamına katkı sağladığını düşünüyorum	.791	.895
5. İşimi, neyin anlamlı kıldığının farkındayım	.727	.900
6. İşimin, çevreme olumlu katkı sağladığının farkındayım	.736	.900
7. İşim, kendimi daha iyi anlamamı sağlıyor	.755	.898
8. İşimin, tatmin edici bir amacı olduğunu fark ettim	.747	.898
9. İşim, çevremi ve dünyayı anlamamı sağlıyor	.707	.901
10. Yaptığım iş, toplum için önemli bir amaca hizmet etmektedir	.595	.909
Ölçeğin tamamı için Alfa	.912	
Ölçeğin ilk yarısı için Alfa	.855	
Ölçeğin son yarısı için Alfa	.839	
Madde-toplam korelasyonları değer aralığı	.514- .791	

Analiz sonucunda tüm ölçek için Cronbach Alfa değerinin .912 olduğu dolayısıyla ölçeğin bütün olarak yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu gözlenmiştir. İkiye bölünmüş modele göre ölçeğin Cronbach Alfa değeri ilk yarı için .855; son yarı için ise .839 olduğu tespit edilmiştir. Her bir madde için pozitif değer taşıdığı ve değerlerinin .514 ve .791 arasında değiştiği gözlenen madde toplam korelasyonları, maddelerin benzer davranışları örneklediğine ve içtutarlılığın yüksek olduğuna (Büyüköztürk, 2015: 183) işaret etmektedir. Sonuç olarak İşin Anlamlılığı Ölçeği'nin güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

5. 1. 6. 2. İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

İşin performansı ölçeğinin güvenilirlik analizi Alfa modeli, iki yarı test modeli (split half) ve madde-toplam puan korelasyonları incelenerek gerçekleştirilmiştir. Tablo 5. 5. İş performansı ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5. 5. İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İş Performansı Ölçeği MADDELER	Madde-Toplam Korelasyon	Madde Çıkarıldığında Alfa Değeri
1. Görevlerimi zamanında tamamlarım	.637	.763
2. İş hedeflerime ulaşıyorum	.686	.737
3. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara ulaştığıma eminim	.645	.758
4. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim	.565	.794
Ölçeğin tamamı için Alfa .811		
Ölçeğin ilk yarısı için Alfa .754		
Ölçeğin son yarısı için Alfa .655		
Madde-toplam korelasyonları değer aralığı .565- .686		

Tablo 5. 5'te görüldüğü üzere tüm ölçek için Cronbach Alfa değerinin .811 olduğu dolayısıyla ölçeğin bütün olarak yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu gözlenmiştir. İkiye bölünmüş modele göre ölçeğin Cronbach Alfa değeri ilk yarı için .754; son yarı için ise .655 olduğu dolayısıyla ölçeğin iki yarısının da oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Her bir madde için pozitif değer taşıdığı ve değerlerinin .565 ve .686 arasında değiştiği gözlenen madde toplam korelasyonları, maddelerin benzer davranışları örneklediğine ve içtutarlılığın yüksek olduğuna (Büyüköztürk, 2015: 183) işaret etmektedir. Sonuç olarak İş Performansı Ölçeği'nin güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

5. 1. 6. 3. Sapma Davranışı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Sapma davranışı ölçeğinin güvenilirlik analizi Alfa modeli, iki yarı test modeli (split half) ve madde-toplam puan korelasyonları incelenerek gerçekleştirilmiştir. Tablo 5. 6. Sapma Davranışı Ölçeği'nin güvenilirlik analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5. 5.'de görüldüğü üzere tüm ölçek için Cronbach Alfa değerinin .805 olduğu dolayısıyla ölçeğin bütün olarak yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu gözlenmiştir. İkiye bölünmüş modele göre ölçeğin Cronbach Alfa değeri ilk yarı için .719; son yarı için ise .768 olduğu dolayısıyla ölçeğin iki yarısında oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte ölçeğin boyutları bazında Cronbach Alfa değeri üretim sapması için .785, kişilerarası sapma için .721 ve mülkiyet sapması için ise .474 olarak bulgulanmıştır.

Tablo. 5. 6. Sapma Davranışı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Sapma Davranışı Ölçeği MADDELER	Madde-Toplam Korelasyon	Madde Çıkarıldığında Alfa Değeri
1. Çalışanlardan birisiyle alay ettiğim oldu	.360	.800
2. Çalışanlardan birisine kırıcı sözler söylediğim oldu	.474	.789
3. Çalışanlardan birisi hakkında etnik, dini veya ırkla ilgili bir konuda fikir beyan ettiğim oldu	.334	.799
4. Çalışanlardan birisine beddua ettiğim oldu	.277	.803
5. Çalışanlardan birisine tatsız bir şaka yaptığım oldu	.370	.796
6. Çalışanlardan birisine karşı kaba davrandığım oldu	.474	.789
7. Çalışanlardan birisini herkesin içinde mahcup ettiğim oldu	.379	.796
8. İş yerine ait bir eşyayı izinsiz aldığım oldu	.224	.803
9. Çalışmak yerine düşüncelere ve hayallere dalarak zaman harcadığım oldu	.467	.790
11. Çalışmaya, amirimin tolerans göstereceği süreden daha sık mola verdiğim oldu	.467	.790
13. İzinsiz olarak geç geldiğim oldu	.341	.800
14. Çevreyi çöpe çevirdiğim oldu	.355	.799
15. Amirimin talimatlarını yerine getirmeyi göz ardı ettiğim oldu	.537	.787
16. Kasıtlı olarak işi yavaşlattığım oldu	.507	.789
17. İş yeri ile ilgili gizli bir bilgiyi paylaştığım oldu	.271	.802
18. Çalışmaya, amirimin tolerans göstereceği süreden daha uzun süre mola verdiğim oldu	.501	.787
19. İşimi yaparken az çaba gösterdiğim oldu	.466	.790
20. Fazla mesai ücretinden/maddi imkanlarından (araç, yemek vb.) faydalanmak için işi uzattığım oldu	.214	.804
Ölçeğin tamamı için Alfa .805		
Ölçeğin ilk yarısı için Alfa .719		
Ölçeğin son yarısı için Alfa .768		
Madde-toplam korelasyonları değer aralığı .214- .537		

Her bir madde için pozitif değer taşıdığı ve değerlerinin .214 ve .537 arasında değiştiği gözlenen madde toplam korelasyonları, maddelerin benzer davranışları örneklediğine ve içtutarlılığın yüksek olduğuna (Büyüköztürk, 2015: 183) işaret etmektedir. Sonuç olarak Sapma Davranışı Ölçeği'nin güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

5. 2. Bulgular

Alan araştırması ile elde edilen verilerin değerlendirildiği bu bölümde öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerin ardından çalışmanın hipotezlerini test etmek üzere t-test, ANOVA ve regresyon tekniklerinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları ilgili başlıklarda yer almaktadır.

5. 2. 1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölüm; araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumu gibi demografik özellikleri ile toplam iş tecrübesi, mevcut işlerindeki hizmet yılları ve çalıştıkları kurumun niteliği gibi çalışma yaşamlarına dair durumlarının dağılımına ilişkin frekans analizlerini içermektedir. Bu bağlamda Tablo 5. 7. katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımı göstermektedir.

Tablo 5. 7. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken Adı	Kategoriler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	150	39.3
	Erkek	232	60.7
	Toplam	382	100.0
Medeni Durum	Evli	259	67.8
	Bekar	123	32.2
	Toplam	382	100.0
Yaş	27 ve altı	61	16.0
	28-31	76	19.9
	32-35	66	17.3
	36-39	54	14.1
	40-43	40	10.5
	44-47	43	11.3
	48 ve üzeri	41	10.7
	Toplam	381	99.7
Eğitim Durumu	İlköğretim	34	8.9
	Lise	70	18.3
	Ön Lisans	51	13.4
	Lisans	121	31.7
	Yüksek Lisans	55	14.4
	Doktora	50	13.1
	Toplam	381	99.7

Tablo 5. 7.'ye göre araştırmaya katılanların yaklaşık %61'i erkek ve %68'i evlidir. Yaş değişkeninde alt sınır 19, üst sınır 63 olmak üzere katılımcıların yaklaşık %70'inin 39 yaş ve altı olduğu gözlenmektedir. Katılımcıların yaklaşık %41'inin ön lisans ve altı eğitim düzeyinde yer

aldığı bununla birlikte üçte birinin lisans mezunu olduğu, %28'inin ise lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir.

Çalışma yaşamına ilişkin özellikleri gösteren Tablo 5. 8.'e göre, katılımcıların yaklaşık %60'ı 13 yıl ve daha az iş tecrübesine sahiptir ve %57'si mevcut işinde 6 yıl ve daha az süredir çalışmaktadır. Ayrıca katılımcıların %53.1'i kamu, %45.5'i ise özel sektör çalışandır.

Tablo 5. 8. Katılımcıların Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikleri

Değişken Adı	Kategoriler	Frekans (N)	Yüzde (%)
İş Tecrübesi	3 yıl ve altı	52	13.6
	3.1-8 yıl	92	24.1
	8.1-13 yıl	88	23.0
	13.1-18 yıl	41	10.7
	18,1-23 yıl	58	15.2
	23.1 yıl ve üstü	44	11.5
	Toplam		375
Hizmet Yılı	1 yıl ve altı	52	13.6
	1.1-3 yıl	72	18.8
	3.1-6 yıl	95	24.9
	6.1-9 yıl	45	11.8
	9.1-12 yıl	38	9.9
	12.1 yıl ve üstü	75	19.6
	Toplam		377
Çalışılan Kurum	Kamu	203	53.1
	Özel	174	45.5
	Diğer	5	1.3
	Toplam		382

5. 2. 2. Demografik Değişkenlere ve Çalışma Yaşamına İlişkin Bulgular

Bu bölümde işin anlamlılığı değişkeninin cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, yaş, eğitim düzeyi, toplam iş tecrübesi ve halihazırda çalışılan işteki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair analizler yer almaktadır. Sözü edilen bulgulara ulaşabilmek için t-testi ve ANOVA kullanılmıştır.

5. 2. 2. 1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

İşi anlamlı bulma düzeyinin kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 5. 9.'da gösterilmiştir.

Tablo 5. 9. İşin Anlamlılığının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	S	sd	t	p
İşin Anlamlılığı	Kadın	150	3.95	0.78	380	.159	.874
	Erkek	232	3.93	0.74			

Tablo 5. 9.'da yer alan bağımsız gruplar t-testi sonuçlarını değerlendirmeden önce bu testin ön koşulu olan Levene homojenlik testi sonuçları incelenmiş ve varyansların homojen olduğu ($F=0.003$; $p>.05$) tespit edilmiştir. İşin anlamlılığının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan t-testinde [$t(380)=0.159$, $p>.05$] ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulgulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda "İşin anlamlılığı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." şeklinde ifade edilen H_1 reddedilmiştir.

5. 2. 2. 2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

İşi anlamlı bulma düzeyinin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 5. 10.'da gösterilmiştir.

Tablo 5. 10. İşin Anlamlılığının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ort.	S	sd	t	p
İşin Anlamlılığı	Evli	259	3.97	0.77	380	1.33	.183
	Bekar	123	3.86	0.74			

Tabloda yer alan bağımsız gruplar t-testi sonuçlarını değerlendirmeden önce bu testin ön koşulu olan Levene homojenlik testi sonuçları incelenmiş ve varyansların homojen olduğu ($F=0.332$; $p>.05$) tespit edilmiştir. İşin anlamlılığının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan t-testinde [$t(380)=1.33$, $p>.05$] ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulgulanmıştır. Dolayısıyla analiz sonucuna dayanarak "İşin anlamlılığı medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." şeklinde ifade edilen H_2 reddedilmiştir.

5. 2. 2. 3. Çalışılan Kurumun Niteliği Değişkenine İlişkin Bulgular

İşi anlamlı bulma düzeyinin kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 5. 11.'de gösterilmiştir.

Tablo 5. 11. İşin Anlamlılığının Çalışılan Kurumun Niteliğine Göre T-Testi Sonuçları

	Kurum	N	Ort.	S	sd	t	p
İşin Anlamlılığı	Kamu	203	4.00	0.73	375	1.74	.082
	Özel	174	3.86	0.79			

Tablo 5. 11.'de yer alan bağımsız gruplar t-testi sonuçlarını değerlendirmeden önce bu testin ön koşulu olan Levene homojenlik testi sonuçları incelenmiş ve varyansların homojen olduğu ($F=2.369$; $p>.05$) tespit edilmiştir. İşin anlamlılığının çalışılan kurumun niteliğine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan t-testinde [$t(375)=1.74$, $p>.05$] ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulgulanmıştır. Sonuç olarak "İşin anlamlılığı çalışılan kurumun niteliğine (kamu/özel) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." şeklinde ifade edilen H_3 reddedilmiştir.

5. 2. 2. 4. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

İşi anlamlı bulma düzeyinin yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo 5. 12.'de gösterilmiştir.

Tablo 5. 12. Yaş Değişkenine Göre İşin Anlamlılığı ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık
İşin Anlamlılığı	Gruplararası	11.287	6	1.881	3.497	.002	31-35<41-45
	Gruplarıçi	201.194	374	0.538			
	Toplam	212.481	380				
Gruplar:	Grubun Ortalaması:						
27 ve altı	4.00						
28-31	3.76						
32-35	3.77						
36-39	3.87						
40-43	4.15						
44-47	4.21						
48 ve üstü	4.13						

Tablo 5. 12.'de yer alan tek yönlü ANOVA sonuçlarını değerlendirmeden önce bu testin ön koşulu olan varyans homojenliği sonuçları incelenmiştir. Varyansların homojen olduğu ($F=1,154$; $p>.05$) tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarında bireylerin işini anlamlı bulma düzeyleri arasında yaş grupları bakımından [$F(6, 374)=3.497$, $p<.05$] anlamlı bir fark olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla işin anlamlılığının yaş grubuna bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğinden söz etmek mümkündür. Yaş gruplarının işin anlamlılığı üzerindeki etki büyüklüğünü ifade eden eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı " $\eta^2 = \frac{KT_{gruplararası}}{KT_{toplam}}$ " formülünden (Büyüköztürk, 2015: 49) yola çıkarak .05 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda yaş gruplarının işin anlamlılığı üzerinde %5 etkili olduğundan söz etmek mümkündür.

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere Post Hoc testi yapılmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucunda gruplar arasında fark belirlenememiş bu nedenle varyansların homojen olduğu ancak grup büyüklüklerinin eşit olmadığı durumlarda kullanılabilecek bir başka test olan Sidak testi sonuçları değerlendirilmiştir. Sidak testi sonucuna göre 44-47 yaş grubunda bulunanların ($\bar{X}=4.21$) işin anlamlılığı puanlarının 28-31 yaş grubunda bulunanlardan ($\bar{X}=3.76$) ve 32-35 yaş grubunda bulunanlardan ($\bar{X}=3.77$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak "İşin anlamlılığı yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." şeklinde ifade edilen H_4 kabul edilmiştir.

5. 2. 2. 5. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

İşin anlamlılığının eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo 5. 13.'te gösterilmiştir.

Tablo 5. 13. Eğitim Düzeyine Göre İşin Anlamlılığı ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık
İşin Anlamlılığı	Gruplararası	8.538	5	1.708	3.044	.010	
	Gruplarıçi	210.378	375	0.561			Lise<Doktora
	Toplam	218.917	380				
Gruplar:	Grubun Ortalaması:						
İlköğretim	3.88						
Lise	3.77						
Önlisans	3.81						
Lisans	4.04						
Yüksek Lisans	3.86						
Doktora	4.22						

Tablo 5. 13.'te yer alan tek yönlü ANOVA sonuçlarını değerlendirmeden önce bu testin ön koşulu olan varyans homojenliği incelenmiştir. Varyansların homojen olmadığı ($F=3,868$;

$p < .05$) tespit edilmiştir. Varyanslar homojen olmadığı ve grup büyüklükleri de eşit olmadığı için gruplararası farklılıklar Dunnett's C Post Hoc testi ile incelenmiştir (Büyüköztürk, 2015: 49).

Analiz sonuçlarında eğitim düzeyi açısından işin anlamlılığında [$F(5, 380)=3.044, p < .05$] anlamlı bir fark olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla işin anlamlılığının eğitim düzeyine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğinden söz etmek mümkündür. Eğitim düzeyinin işin anlamlılığı üzerindeki etki büyüklüğünü ifade eden eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı " $\eta^2 = \frac{KT_{gruplararası}}{KT_{toplam}}$ " formülünden (Büyüköztürk, 2015: 49) yola çıkarak .03 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda eğitim düzeyinin işin anlamlılığı üzerinde %3 etkili olduğundan söz etmek mümkündür.

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere Post Hoc testi yapılmıştır. Yapılan Dunnett's C testi sonucuna göre doktora mezunlarının ($\bar{X}=4.22$) işin anlamlılığı puanlarının lise mezunlarından ($\bar{X}=3.77$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla analiz sonucunda "İşin anlamlılığı eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." şeklinde ifade edilen H_5 kabul edilmiştir.

5. 2. 2. 6. İş Tecrübesi Değişkenine İlişkin Bulgular

İşin anlamlı bulma düzeyinin bireyin toplam iş tecrübesi bağlamında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo 5. 14.'te gösterilmiştir.

Tablo 5. 14. İş Tecrübesi Değişkenine Göre İşin Anlamlılığı ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık
İşin Anlamlılığı	Gruplararası	12.053	5	2.411	4.391	.001	3.1-8 yıl < 23.1 yıl ve üstü
	Gruplarıçi	202.572	369	0.549			
	Toplam	214.625	374				
Gruplar:	Grubun Ortalaması:						
3 yıl ve altı	4.02						
3.1-8	3.72						
8.1-13	3.82						
13.1-18	4.00						
18.1-23	4.11						
23.1 ve üstü	4.24						

Tablo 5. 14.'te yer alan tek yönlü ANOVA sonuçlarını değerlendirmeden önce bu testin ön koşulu olan varyans homojenliği sonuçları incelenmiştir. Varyansların homojen olduğu ($F=0, 988 ; p > .05$) tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre iş tecrübesi açısından işin anlamlılığında [F(5, 374)=4.391, p<.05] anlamlı bir fark olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla işini anlamlı bulma düzeyinin iş tecrübesine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğinden söz etmek mümkündür. İş tecrübesi düzeylerinin işin anlamlılığı üzerindeki etki büyüklüğünü ifade eden eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı " $\eta^2 = KT_{gruplararası} / KT_{toplam}$ " formülünden (Büyüköztürk, 2015: 49) yola çıkarak .05 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda iş tecrübesi düzeyinin işin anlamlılığı üzerinde %5 etkili olduğundan söz etmek mümkündür.

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere Scheffe testi yapılmıştır. Test sonucuna göre 23.1 yıl ve daha fazla iş tecrübesine sahip olanların (\bar{X} =4.24) işin anlamlılığına yönelik puanlarının 3.1-8 yıl iş tecrübesine sahip olanlardan (\bar{X} =3.72) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına dayanarak "İşin anlamlılığı bireyin toplam iş tecrübesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." şeklinde ifade edilen H_6 kabul edilmiştir.

5. 2. 2. 7. Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular

İşin anlamlı bulma düzeyinin bireyin mevcut işindeki hizmet yılı açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo 5. 15.'te gösterilmiştir.

Tablo 5. 15.'te yer alan tek yönlü ANOVA sonuçlarını değerlendirmeden önce bu testin ön koşulu olan varyans homojenliği sonuçları incelenmiştir. Varyansların homojen olduğu (F=2,084 ; p>.05) tespit edilmiştir.

Tablo 5. 15. Hizmet Yılı Değişkenine Göre İşin Anlamlılığı ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık
İşin Anlamlılığı	Gruplararası	14.584	5	2.917	5.302	.000	1 yıl ve altı<12.1
	Gruplarıçi	204.082	371	0.550			yıl ve üzeri,
	Toplam	218.666	376				3.1 -6 yıl<12.1 yıl ve üzeri
Gruplar:	Grubun Ortalaması:						
1 yıl ve altı	3.74						
1.1-3	3.97						
3.1-6	3.71						
6.1-9	4.00						
9.1-12	3.96						
12.1ve üstü	4.26						

Analiz sonuçlarında bireylerin mevcut işindeki hizmet yılı açısından işin anlamlılığında [F(5, 376)=5.302, p<.05] anlamlı bir fark olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla işin anlamlılığının hizmet yılına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğinden söz etmek mümkündür. Hizmet

yılı düzeylerinin işin anlamlılığı üzerindeki etki büyüklüğünü ifade eden eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı " $\eta^2 = \frac{KT_{gruplararası}}{KT_{toplamlam}}$ " formülünden (Büyüköztürk, 2015: 49) yola çıkarak .06 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda hizmet yılı düzeyinin işin anlamlılığı üzerinde %6 etkili olduğundan söz etmek mümkündür.

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere Post Hoc testi yapılmıştır. Scheffe testi sonucuna göre 12.1 hizmet yılı ve üzeri aralığında bulunanların ($\bar{X}=4.26$) işin anlamlılığı puanlarının 1 yıl ve altı hizmet yılı aralığında bulunanlardan ($\bar{X}=3.74$) ve 3.1 -6 yıl aralığında bulunanlardan ($\bar{X}=3.71$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla analiz sonucunda "İşin anlamlılığı bireyin mevcut işindeki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." şeklinde ifade edilen H_7 kabul edilmiştir.

5. 2. 3. Değişkenler Arası Korelasyon ve Regresyonlara İlişkin Bulgular

Araştırmada, hipotez sıralamasına bağlı kalınarak öncelikle işin anlamlılığı ile iş performansı ve sapma davranışı arasındaki ilişkilerin düzeyini ve yönünü açıklamak amacı ile korelasyon analizi uygulanmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin miktarını yorumlamak için kullanılan korelasyon katsayısının 0.70-1.00 aralığında bulunmasının yüksek, 0.70-0.30 aralığında bulunmasının orta ve 0.30-0.00 aralığında bulunmasının ise düşük ilişkiye işaret ettiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2015: 31-32). Korelasyon analizlerinin ardından regresyon analizleri yapılmıştır.

Bağımlı ve bağımsız değişken ya da değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel eşitlik yardımıyla açıklanma sürecine regresyon analizi adı verilmektedir (Kalaycı, 2016: 199; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 54). Regresyon analizinin bir bağımlı bir bağımsız değişken olduğunda basit regresyon, bir bağımlı birden fazla bağımsız değişken olduğunda ise çoklu regresyon yöntemi olarak adlandırıldığı bununla birlikte değişkenler arasındaki ilişki doğrusal ise doğrusal regresyon aksi durumda doğrusal olmayan regresyon şeklinde ifade edildiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2015: 91). Doğrusallığın ise değişkenlere ait noktaların saçılma diyagramında regresyon doğrusu etrafında toplanmaları şeklinde açıklanabileceği ifade edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 51). Ayrıca doğrusal regresyon modellerinde tüm değişkenlerin, en az eşit aralıklı ölçme düzeyinde sürekli değişkenler olması, normal dağılım göstermesi ve aralarında doğrusal ilişki bulunması gerektiği üzerinde durulmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 56). Çoklu doğrusal regresyon modellerinde ise bunların yanı sıra otokorelasyon ve çoklu bağlantı olmaması gerektiğine dikkat çekilmektedir (Kalaycı, 2016: 259). Bu doğrultuda otokorelasyonu test etmek için kullanılan Durbin-Watson değerinin 0 ile 4 arasında değerler aldığı ancak 1.5 ile 2.5 arasında olmasının beklendiği ifade edilmektedir (Kalaycı, 2016: 264). Çoklu bağlantı sorunu ile ilgili

olarak ise tolerans değeri, varyans büyütme faktörü (V.I.F.) ve durum indeksine (CI) bakılabileceği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2015: 100). Bu bağlamda tolerans değerlerinin hiçbirinin .20'den düşük olmaması, VIF değerlerinden hiçbirinin 10'dan büyük olmaması ve durum indeksi (CI) değerlerinin 30'dan yüksek olmaması göz önünde bulundurularak modelde çoklu doğrusal bağıntı bulunmadığı ve modelin kurulabileceği sonucuna ulaşılabileceğinin altı çizilmektedir (Büyüköztürk, 2015: 100).

5. 2. 3. 1. İşin Anlamlılığının İş Performansına Etkisine İlişkin Bulgular

İşin anlamlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 5. 16.'da özetlenmektedir.

Tablo 5. 16. İşin Anlamlılığı ve İş Performansı Arasındaki Korelasyon

	\bar{X}	ss	İşin Anlamlılığı	İş Performansı
İşin Anlamlılığı	3.94	0.76	1	
İş Performansı	4.31	0.52	.308**	1

Tablo 5. 16. incelendiğinde; işin anlamlılığı ile iş performansı arasında ($r=.31$, $p<0.001$) orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Bu bağlamda işin anlamlılığı arttıkça iş performansının artacağından söz etmek mümkündür.

Determinasyon katsayısı ($r^2=0.09$) dikkate alındığında ise performansdaki toplam değişkenliğin %9'unun işi anlamlı bulmaktan kaynaklandığı söylenebilir.

İşin anlamlılığı bağımsız, iş performansı bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek ve iş performansındaki değişimin ne kadarının işin anlamlılığı tarafından açıklanabildiğini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasında çoklu değişme olup olmadığı tolerans değeri, varyans büyütme faktörü (VIF) ve koşul indeksi (CI) açısından; otokorelasyon olup olmadığı ise Durbin Watson istatistiği ile incelenmiştir. Katsayıların anlamlılık testleri, otokorelasyon ve çoklu doğrusal bağlantıya dair analiz sonuçları Tablo 5. 17.'de özetlenmektedir.

Tablo. 5. 17. İşin Anlamlılığının İş Performansına Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Std. Katsayılar	t değeri	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		
	β	Std.Hata	Beta			Tolerans	VIF	CI
(Sabit)	3.478	.135		25.805	.000			1.000
İşin Anlamlılığı	.212	.034	.308	6.321	.000	1.000	1.000	10.462

Bağımlı Değişken: İş Performansı
R:0.308; R²:0.095 ; Düzeltmiş R²: 0.093
Model için F:39.960; p=0.000; s.d.:380; D-W:1.838

Tablo incelendiğinde oluşan regresyon modelinin anlamlı (F=39.960; sd=380; p<0.001) olduğu görülmektedir. Varyans büyütme faktörü (VIF)1.000 olarak bulgulandığından çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiştir. Regresyon modelinde 1.838 olarak hesaplandığı gözlenen D-W değeri otokorelasyon olmadığına işaret etmektedir. Bununla birlikte regresyon katsayılarının da anlamlı (t=6.321; p<0.001) olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak işin anlamlılığı ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğundan söz edilebilir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R² değeri 0,095 olarak bulgulanmıştır. Bu bağlamda iş performansındaki değişimin %9.5'inin işin anlamlılığı ile açıklanabileceği görülmektedir. İşin anlamlılığındaki bir birimlik değişimin iş performansında .021 birim değişime neden olduğundan söz etmek mümkündür. Analiz sonucuna göre iş performansının açıklanmasına ilişkin regresyon eşitliği "PERFORMANS=3.478+0.212*İŞİN ANLAMLILIĞI" şeklindedir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına dayanarak "İşin anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır." şeklinde ifade edilen H₈ kabul edilmiştir.

5. 2. 3. 2. İşin Anlamlılığının Sapma Davranışına Etkisine İlişkin Bulgular

İşin anlamlılığı ile sapma davranışı ve bileşenleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 5. 18.'de özetlenmektedir.

Tablo 5. 18. İşin Anlamlılığı ve Sapma Davranışı Arasındaki Korelasyon

	\bar{X}	ss	İşin Anlamlılığı	Üretim Sapması	Kişilerarası Sapma	Mülkiyet Sapması
İşin Anlamlılığı	3.94	0.76	1			
Üretim Sapması	1.54	0.46	-.117**	1		
Kişilerarası Sapma	1.47	0.42	-.153**	.357**	1	
Mülkiyet Sapması	1.10	0.21	-.052	.399**	.238**	1

Tablo 5. 18. incelendiğinde; işin anlamlılığı ile üretim sapması ($r=-.12$, $p<0.001$) ve kişilerarası sapma ($r=-.15$, $p<0.001$) arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Ancak işin anlamlılığı ile mülkiyet sapması arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla işini anlamlı bulma düzeyi arttıkça üretim sapması ve kişilerarası sapma davranışı gösterme eğiliminin azalacağından söz etmek mümkündür.

İşin anlamlılığı bağımsız, sapma davranışı bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek ve sapma davranışındaki değişimin ne kadarının işin anlamlılığı tarafından açıklanabildiğini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasında çoklu değişme olup olmadığı tolerans değeri, varyans büyütme faktörü (VIF) ve koşul indeksi (CI) açısından; otokorelasyon olup olmadığı ise Durbin Watson istatistiği ile incelenmiştir. Katsayıların anlamlılık testleri ve çoklu doğrusal bağlantıya dair analiz sonuçları Tablo 5. 19.'da özetlenmektedir.

Tablo. 5. 19. İşin Anlamlılığının Sapma Davranışına Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Std. Katsayılar	t değeri	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		
	β	Std.Hata	Beta			Tolerans	VIF	CI
(Sabit)	1.599	.075		21.318	.000			1.000
İşin Anlamlılığı	-.057	.019	-.156	-3.069	.002	1.000	1.000	10.462

Bağımlı Değişken: Sapma Davranışı
R:0.156; R²:0.024 ; Düzeltmiş R²: 0.022
Model için F:9.417; p=0.002; s.d.:380; D-W:0.632

Tablo 5. 19. incelendiğinde oluşan regresyon modelinin anlamlı ($F=9.417$; $sd=380$; $p<0.05$) olduğu görülmektedir. Varyans büyütme faktörü (VIF)1.000 olarak bulgulandığından çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiştir.

Regresyon modelinde 0.632 olarak hesaplandığı gözlenen D-W değeri otokorelasyon olmadığına işaret etmektedir. Bununla birlikte regresyon katsayılarının da anlamlı ($t=-3.069$; $p<0.05$) olduğu görülmektedir. Sonuç olarak işin anlamlılığı ile sapma davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğundan söz edilebilir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0.024 olarak bulgulanmıştır. Bu bağlamda sapma davranışındaki değişimin %2.4'ünün işin anlamlılığı ile açıklanabileceği görülmektedir. İşin anlamlılığındaki bir birimlik değişimin sapma davranışında -.057 birim değişime neden olduğundan söz etmek mümkündür. Analiz sonucuna göre sapma davranışının açıklanmasına ilişkin regresyon eşitliği "SAPMA=(1.599)+(-0.057*İŞİN ANLAMLILIĞI)" şeklindedir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına dayanarak "İşin anlamlılığının örgütsel sapma davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır." şeklinde ifade edilen H_9 kabul edilmiştir.

5. 2. 3. 3. Sapma Davranışının İş Performansına Etkisine İlişkin Bulgular

İş performansı ile sapma davranışı ve bileşenleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 5. 20.'de özetlenmektedir.

Tablo 5. 20. İş Performansı ve Sapma Davranışı Arasındaki Korelasyon

	\bar{X}	ss	İş Performansı	Üretim Sapması	Kişilerarası Sapma	Mülkiyet Sapması
İş Performansı	4.31	0.52	1			
Üretim Sapması	1.54	0.46	-.367**	1		
Kişilerarası Sapma	1.47	0.42	-.172**	.357**	1	
Mülkiyet Sapması	1.10	0.21	-.226**	.399**	.238**	1

Tablo 5. 20. incelendiğinde; iş performansı ile üretim sapması ($r=-.37$, $p<0.001$) arasında orta düzeyde; iş performansı ile kişilerarası sapma ($r=-.17$, $p<0.001$) ve mülkiyet sapması ($r=-.23$, $p<0.001$) arasında ise düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir.

Dolayısıyla iş performansı arttıkça sapma davranışı gösterme eğiliminin azalacağından ya da sapma davranışı arttıkça iş performansının azalacağından söz etmek mümkündür.

Kişilerarası sapma, üretim sapması ve mülkiyet sapması olarak belirlenen sapma davranışı bileşenleri bağımsız, iş performansı bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek ve iş performansındaki değişimin ne kadarının sapma davranışı bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasında çoklu değişme olup olmadığı tolerans değeri, varyans büyütme faktörü (VIF) ve koşul indeksi (CI) açısından; otokorelasyon olup olmadığı ise Durbin Watson istatistiği ile incelenmiştir. Katsayıların anlamlılık testleri ve çoklu doğrusal bağlantıya dair analiz sonuçları Tablo 5. 21.'de özetlenmektedir.

Tablo. 5. 21. Sapma Davranışının İş Performansına Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Std. Katsayılar	t değeri	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		
	β	Std.Hata	Beta			Tolerans	VIF	CI
(Sabit)	5.180	.145		35.645	.000			1.000
Kişilerarası Sapma	-.045	.063	-.037	-.719	.472	.862	1.160	8.572
Üretim Sapması	-.358	.061	-.318	-5.851	.000	.768	1.303	9.088
Mülkiyet Sapması	-.224	.130	-.090	-1.717	.087	.830	1.205	15.059

Bağımlı Değişken: İş Performansı
R:0.378; R²:0.143 ; Düzeltmiş R²: 0.136
Model için F:21.065; p=0.000; s.d.:378; D-W:1.821

Tablo 5. 21. incelendiğinde oluşan regresyon modelinin anlamlı (F=21.065; sd=378; p<0.001) olduğu görülmektedir. Varyans büyütme faktörleri en düşük 1.160 en yüksek 1.303 olarak bulgulandığından (VIF<10) çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiştir. Regresyon modelinde 1.821 olarak hesaplandığı gözlenen D-W değeri otokorelasyon olmadığına işaret etmektedir. Bununla birlikte regresyon katsayılarının üretim sapması için (t=-5.851; p<0.001) anlamlı; kişilerarası sapma (t=-0.719; p<0.001) ve mülkiyet sapması (t=-1.717; p<0.001) için anlamsız olduğu görülmektedir. Sonuç olarak üretim sapması ile iş performansı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğundan söz edilebilir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R² değeri 0.143 olarak bulgulanmıştır. Bu bağlamda iş performansındaki değişimin %14.3'ünün sapma davranışı ile açıklanabileceği görülmektedir. Sapma davranışındaki bir birimlik değişimin iş performansında -.358 birim değişime neden olduğundan söz etmek mümkündür. Analiz sonucuna göre iş performansının açıklanmasına ilişkin regresyon eşitliği "PERFORMANS=(5.180)+(-0.358*ÜRETİM SAPMASI)" şeklindedir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına dayanarak "Üretim sapmasının iş performansı üzerinde

negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” biçiminde ifade edilen H_{10a} kabul edilmiştir. Bununla birlikte “ H_{10b} : Kişilerarası sapmanın iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” ve “ H_{10c} : Mülkiyet sapmasının iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri reddedilmiştir.

5. 2. 3. 4. İş performansı ve Sapma Davranışının İşin Anlamlılığına Etkisine İlişkin Bulgular

İş performansı, sapma davranışı bileşenleri ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 5. 22.’de özetlenmektedir.

Tablo 5. 22. İş Performansı, Sapma Davranışı ve İşin Anlamlılığı Arasındaki Korelasyon

	\bar{X}	ss	İşin Anlamlılığı	İş Performansı	Üretim Sapması	Kişilerarası Sapma	Mülkiyet Sapması
İşin Anlamlılığı	3.94	0.76	1				
İş Performansı	4.31	0.52	.308**	1			
Üretim Sapması	1.54	0.46	-.117**	-.367**	1		
Kişilerarası Sapma	1.47	0.42	-.153**	-.172**	.357**	1	
Mülkiyet Sapması	1.10	0.21	-.052	-.226**	.399**	.238**	1

Tablo 5. 22. incelendiğinde; işin anlamlılığı ile iş performansı ($r=.30$, $p<0.001$) arasında orta düzeyde ve pozitif; işin anlamlılığı ile üretim sapması ($r=-.11$, $p<0.001$) ve kişilerarası sapma ($r=-.15$, $p<0.001$) arasında ise düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla işin anlamlılığı arttıkça iş performansının yükseleceğinden, üretim sapması ve kişilerarası sapma davranışı gösterme eğiliminin azalacağından söz etmek mümkündür.

İş performansı ve kişilerarası sapma, üretim sapması ve mülkiyet sapması olarak belirlenen sapma davranışı bileşenleri bağımsız, işin anlamlılığı bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek ve işin anlamlılığındaki değişimin ne kadarının iş performansı ve sapma davranışı bileşenleri tarafından açıklanabildiğini araştırmak üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasında çoklu değişme olup olmadığı tolerans değeri, varyans büyütme faktörü (VIF) ve koşul indeksi (CI) açısından;

otokorelasyon olup olmadığı ise Durbin Watson istatistiği ile incelenmiştir. Katsayıların anlamlılık testleri ve çoklu doğrusal bağlantıya dair analiz sonuçları Tablo 5. 23.'te özetlenmektedir.

Tablo. 5. 23. İş Performansı ve Sapma Davranışının İş Anlamlılığına Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Std. Katsayılar	t değeri	p	Çoklu Doğrusal Bağını		
	β	Std.Hata	Beta			Tolerans	VIF	CI
(Sabit)	2.139	.451		4.741	.000			1.000
İş Performansı	.443	.076	.305	5.795	.000	.857	1.167	8.189
Kişilerarası Sapma	-.207	.093	-.117	-2.229	.026	.861	1.162	9.577
Üretim Sapması	.036	.095	.022	.381	.703	.704	1.421	14.036
Mülkiyet Sapması	.130	.194	.036	.671	.503	.824	1.214	32.789

Bağımlı Değişken: İşin Anlamlılığı
R:0.328; R²:0.107 ; Düzeltmiş R²: 0.098
F:11.338; p=0.000; s.d.:381; D-W:1.978

Tablo 5. 23. incelendiğinde oluşan regresyon modelinin anlamlı (F=11.338; sd=381; p<0.001) olduğu görülmektedir. Varyans büyütme faktörleri en düşük 1.162 en yüksek 1.421 olarak bulgulanıdığından (VIF<10) çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiştir. Regresyon modelinde 1.978 olarak hesaplandığı gözlenen D-W değeri otokorelasyon olmadığına işaret etmektedir. Bununla birlikte regresyon katsayılarının iş performansı (t=-5.795; p<0.001) ve kişilerarası sapma (t=-2.229; p<0.001) için anlamlı; üretim sapması (t=0.381; p<0.001) ve mülkiyet sapması (t=-0.671; p<0.001) için anlamsız olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş performansı arttıkça işin anlamlılığının arttığından, kişilerarası sapma davranışı eğilimi arttıkça da işin anlamlılığının azaldığından söz edilebilir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R² değeri 0.107 olarak bulgulanmıştır. Bu bağlamda işin anlamlılığındaki değişimin %10.7'sinin iş performansı ve kişilerarası sapma davranışı ile açıklanabileceği görülmektedir. Analiz sonucuna göre işin anlamlılığının açıklanmasına ilişkin regresyon eşitliği "İŞİN ANLAMLILIĞI=(2.388)+(0.423*İŞ PERFORMANSI)+(-0.182*KİŞİLERARASI SAPMA)" şeklindedir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına dayanarak "İş performansının işin anlamlılığı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır" biçiminde ifade edilen H_{11a} ve "Kişilerarası sapmanın işin anlamlılığı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır." biçiminde ifade edilen H_{11c} kabul edilmiştir. Bununla birlikte "H_{11b}: Üretim sapmasının işin anlamlılığı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır." ve "H_{11d}: Mülkiyet sapmasının işin anlamlılığı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır." hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma konusu olan değişkenleri açıklamak ve ilişkilerini belirlemek üzere geliştirilen hipotezlerin kabul/red durumlarını gösteren analiz sonuçları Tablo 5. 24.'te özetlenmiştir.

Tablo 5. 24. Analiz Sonuçları

No	Hipotezler	Sonuç
	Hipotez 1: İşin anlamlılığı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
	Hipotez 2: İşin anlamlılığı medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
	Hipotez 3: İşin anlamlılığı çalışılan kurumun niteliğine (kamu/özel) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
	Hipotez 4: İşin anlamlılığı yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
	Hipotez 5: İşin anlamlılığı eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
	Hipotez 6: İşin anlamlılığı bireyin toplam iş tecrübesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
	Hipotez 7: İşin anlamlılığı bireyin mevcut işindeki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
	Hipotez 8: İşin anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
	Hipotez 9: İşin anlamlılığının örgütsel sapma davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
	Hipotez 10: Örgütsel sapma davranışının iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	
H_{10a}	<i>Üretim sapmasının iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.</i>	KABUL
H_{10b}	<i>Kişilerarası sapmanın iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.</i>	RED
H_{10c}	<i>Mülkiyet sapmasının iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.</i>	RED
	Hipotez 11: İş performansı ve örgütsel sapma davranışının işin anlamlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	
H_{11a}	<i>İş performansının işin anlamlılığı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.</i>	KABUL
H_{11b}	<i>Üretim sapmasının işin anlamlılığı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.</i>	RED
H_{11c}	<i>Kişilerarası sapmanın işin anlamlılığı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.</i>	KABUL
H_{11d}	<i>Mülkiyet sapmasının işin anlamlılığı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.</i>	RED

Tablo incelendiğinde araştırmada kullanılan değişkenlere yönelik geliştirilmiş olan hipotezlerin genel olarak kabul edildiği gözlenmektedir. Çalışma her ne kadar salt yöntemsel amaçlar içermese de, analiz sonuçlarının genel olarak kabul görmüş olması bu bölüme dair amaçların gerçekleştiğinin göstergesi kabul edilebilir. Çalışma amaçlarının genel değerlendirmesi, sonuçlara dair tartışmalar ve bu doğrultuda geliştirilen öneriler izleyen bölümde yer almaktadır.



6. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölüm, araştırma sonucu elde edilen bulgulara yönelik genel bir değerlendirmeyi ve bu doğrultuda geliştirilen önerileri içermektedir.

6. 1. Sonuç

Bireyler, günlerinin neredeyse üçte birini işleri ile geçirmektedirler. Dolayısıyla iş, modern yaşamın önemli bir parçası ve tartışma konusu durumundadır. Bu nedenle bireyin yaptığı işe yüklediği anlamı anlamının ve işin anlamlılığının getirilerini tartışmanın, kritik hale geldiğinden söz etmek mümkündür. Yanı sıra işin, toplumsal bütünleşme ve yaşam amacı edinme hissi sağladığını belirten araştırma (Morse ve Weiss, 1955) bulgularının, işi anlamlı bulma düzeyine ilişkin sonuçlarında, örgütsel perspektiften öte sosyolojik perspektifin de yer aldığından söz etmek mümkündür.

Genel bir yaklaşımla temel amacı performansı arttırmak olan örgütlerin, hemen her eyleminde bir anlam ve amaç peşinde olan bireyin anlamlılık deneyimini, çalışma motivasyonunu ve iş koşullarını tekrar tekrar değerlendirmek durumunda olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte anlamlılığın oldukça öznel ve çok bileşenli bir yapıya sahip olduğu da göz ardı edilmemelidir.

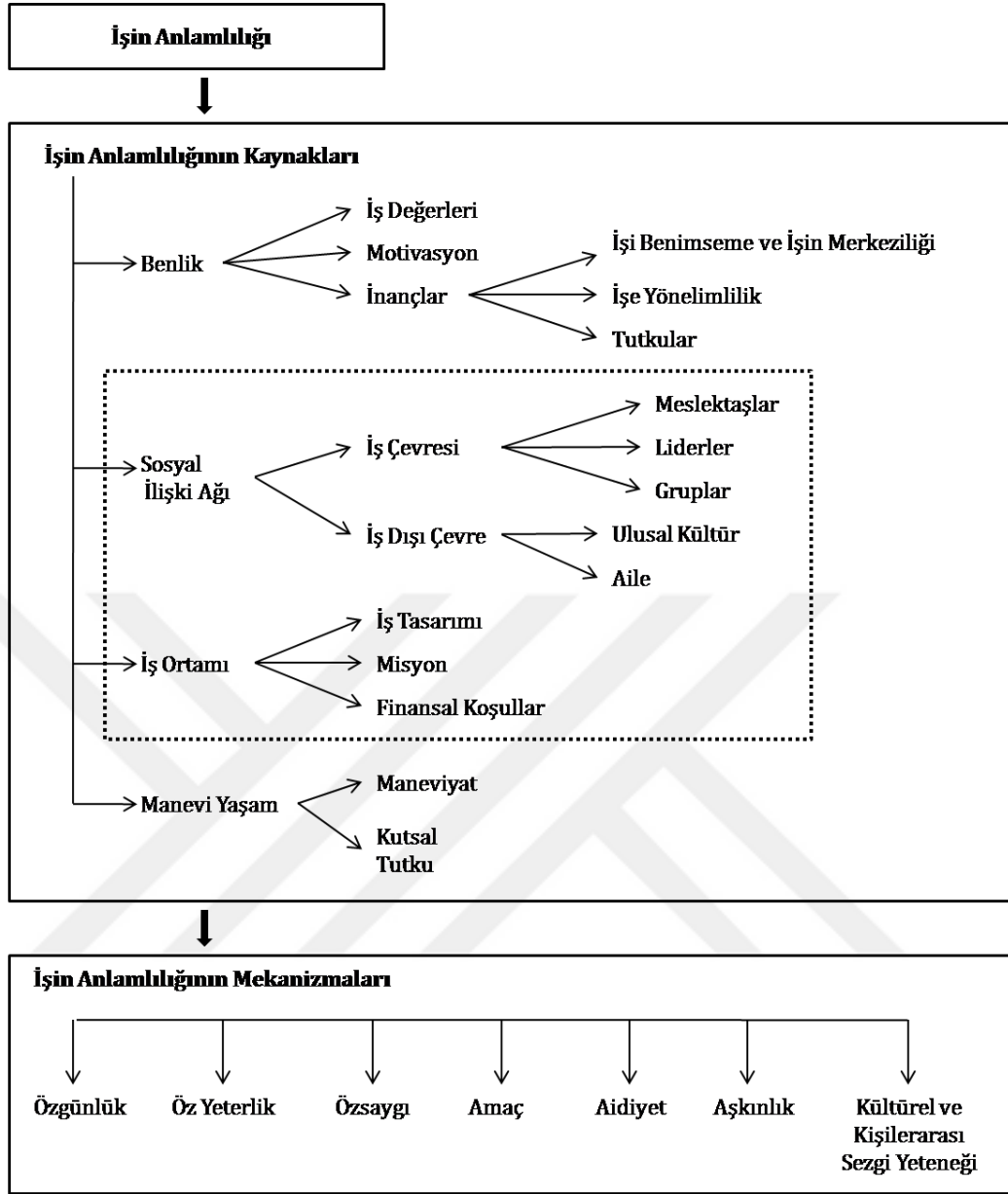
İşin anlamlılığı özellikle son on yılda psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış alanlarında dikkat çeken bir kavram halini almıştır. Bu durum kavramın geniş bir çerçeveden ele alınmasını sağlamasına rağmen yazında birtakım karmaşıklıkları da beraberinde getirmiştir. Steger, Dik ve Duffy'ye göre (2012: 323) farklı kavram ve çerçeveler içinden anlamlılığa ulaşmaya çalışmak yerine, işin anlamlılığını şemsiye bir kavram olarak ele almak gerekmektedir. Tezin bakış açısı ve hareket noktasını da bu görüş oluşturmuştur.

Odak noktası işin anlamlılığı olan bu tezde;

- (1) Alanyazında yerini bulamadığı düşünülen işin anlamlılığının şemsiye bir kavram olduğu düşüncesinin teorik alt yapısının oluşmasına katkı sağlamak,
- (2) İşin anlamlılığına dair yabancı yazında geliştirilmiş bir ölçme aracını Türkçe yazına kazandırmak,
- (3) İşin anlamlılığının bireysel performansla ve sapma davranışıyla ilişkisinin derecesi ve yönünü incelemek,
- (4) İşin anlamlılığının, iş performansı ve sapma davranışına olan etkisini belirlemek,
- (5) İş performansı ve sapma davranışı arasındaki ilişkinin derecesi ve yönünü incelemek,
- (6) Sapma davranışının iş performansına olan etkisini belirlemek

(7) İş performansı ve sapma davranışının işin anlamlılığına olan etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

Çalışmanın birinci amacı doğrultusunda yapılan alanyazın taraması sonucunda kavramın tanımlanışı, nedenleri, kaynakları ve sonuçlarına dair net ve üzerinde uzlaşmış bir yapı oluşmadığı gözlenmiştir. Ancak bunu amaç edinmiş olan bir çalışmaya rastlanmıştır. Rosso ve diğerlerinin (2010) yürüttüğü bu çalışmada, işin anlamlılığı bir çatı kavram olarak konumlandırılmış, dört temel kaynağı ve bu kaynakların altında yatan yedi mekanizma olduğu ileri sürülmüştür. Tez kapsamında Rosso ve diğerlerinin (2010) oluşturmuş olduğu çerçeve temel alınmış olmakla birlikte işin anlamlılığının kaynakları ve bu kaynakların alt bileşenlerine dair farklı isimlendirme ve gruplandırmalar yapılması uygun görülmüştür. İşin anlamlılığının kaynak ve mekanizmaları ile birlikte çalışılması Türk örgüt yazınında bir ilktir. Bu bağlamda işin anlamlılığının şemsiye bir kavram olarak irdelenmesinin Türkçe yazına katkı olarak değerlendirilebileceği düşünülmektedir.



Şekil 6. 1. İşin Anlamlılığının Bileşenleri

Şekil 6. 1. Çalışma kapsamında önerilen çerçeveyi simgelemektedir. Bu anlamda hem Türkçe hem de yabancı yazına katkı sağlandığı düşünülmektedir.

İşin anlamlılığının nereden temellendiğine işaret eden kaynaklar; benlik, sosyal ilişki ağı, iş ortamı ve manevi yaşam olarak adlandırılmıştır. Her biri ayrı bir çalışma konusu olabilecek genişlikte ve birbirleriyle karşılıklı ilişki içinde olan bu kaynakların, çeşitli alt bileşenleri de bulunmaktadır. Bireysel tutumlardan örgütsel ve manevi değerlere hatta daha ötesine uzanan bu kaynakların yanında işin anlamlılığına dair algıları harekete geçiren sosyal ve psikolojik temelli mekanizmalar olduğundan söz etmek mümkündür. Özgünlük, öz yeterlilik, özsaygı,

amaç, aidiyet, aşkınlık, kültürel ve kişilerarası sezgi yeteneği olarak sıralanan bu mekanizmalar, işin anlamlılığının kaynakları için temel itici gücü oluşturmaktadır.

İşin anlamlılığı kavramının kapsayıcılığını, örgütsel sapma davranışı ve bireysel iş performansı ile ilişkilerini ve performans etkilerini ortaya koymayı hedefleyen bu araştırma, tarama modeline göre tasarlanmıştır. Mersin ilinde aktif olarak çalışan bireyler üzerinde, gönüllülük esasına dayalı olarak yürütülen çalışma sonucunda elde edilen veriler, araştırmanın soru ve hipotezlerine uygun yöntemlerle analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden İşin Anlamlılığı Ölçeği için Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Elde edilen veriler üzerinden yürütülen faktör analizi sonuçları ile ölçek, orijinal ölçekten farklı olarak tek boyutlu ve 9 maddeli bir yapı halini almış, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak Türkçe alanyazına kazandırılmıştır. İş performansı ölçeği için yapılan faktör analizinde daha önce kullanıldığı Türkçe çalışmalar ile paralel sonuçlara ulaşılmıştır. Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği ise uzman görüşleri ve ilgili alanyazın dikkate alınarak daha önce Türkçe yazında kullanıldığından farklı biçimde kullanılmıştır. Orijinal hali 19 madde olan ölçek uzman görüşleri doğrultusunda 20 maddeli bir ölçek haline gelmiştir. Yapılan analizler sonucu 2 madde ölçekten çıkarılmış ve ölçek önceki çalışmaların aksine 18 maddeli kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçek orijinalinden ve önceki çalışmalardan farklı olarak üç boyutlu bir yapıya ulaşmıştır. Bu durumun veri toplama sürecinde kapalı zarfların kullanılması, uygulamanın iş ortamı dışında yapılması ve katılımcılara birincil ilişkileri aracılığıyla ulaşılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Söz konusu yapının ilgili yazına uygunluğu uzmanlar tarafından onaylanmış ve ölçek, Türkçe ve yabancı yazında ilk defa üç boyutlu yeni hali ile kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan anket formunda sözü edilen ölçekler dışında, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular da bulunmaktadır. İşin anlamlılığının demografik değişkenler ve çalışma yaşamına ilişkin değişkenler bağlamında farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği analizlerin sonucunda cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurumun niteliğine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bununla birlikte yaş, eğitim düzeyi, toplam iş tecrübesi ve bireyin mevcut işindeki hizmet yılı bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Steger, Dik ve Duffy'nin (2012: 330) işin anlamlılığına dair ölçek geliştirmeyi amaçladıkları çalışmanın sonucunda da cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bununla birlikte ulusal kültürün etkisi ve toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinden, özellikle kadınların ve evli olan bireylerin işini anlamlı bulma düzeylerinin yüksek olacağı öngörülmüştür. Ancak bulgularda gruplararası anlamlı bir farklılık gözlenmemesi, işin anlamlılığının çok bileşenli olmakla birlikte her şeyden önce oldukça öznel bir yapıya sahip olduğunun göstergesi kabul edilebilir. Ayrıca kamu kurumlarının sağladığı iş güvencesi, çalışma

koşulları ve toplumsal kültürün de etkisiyle, kamu kurumlarında çalışanların işlerini anlamlı bulma düzeylerinin yüksek olması beklenmiş ancak fark belirlenememiştir. Kamu çalışanları ve özel sektör çalışanları arasında fark gözlenmemesinin, işin anlamlılığı kavramında daha fazla bireysellik vurgusu olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bireylerin, işlerinin anlamlılık düzeylerine dair algılarını çalışılan kurumun niteliğinden çok işlerine atfettikleri önem ve bireysel koşullarına dayalı olarak oluşturdukları sonucuna ulaşılabilir. Sonuç olarak ilgili gruplar arasındaki farklılıklara odaklanan Hipotez 1, Hipotez 2 ve Hipotez 3 reddedilmiştir.

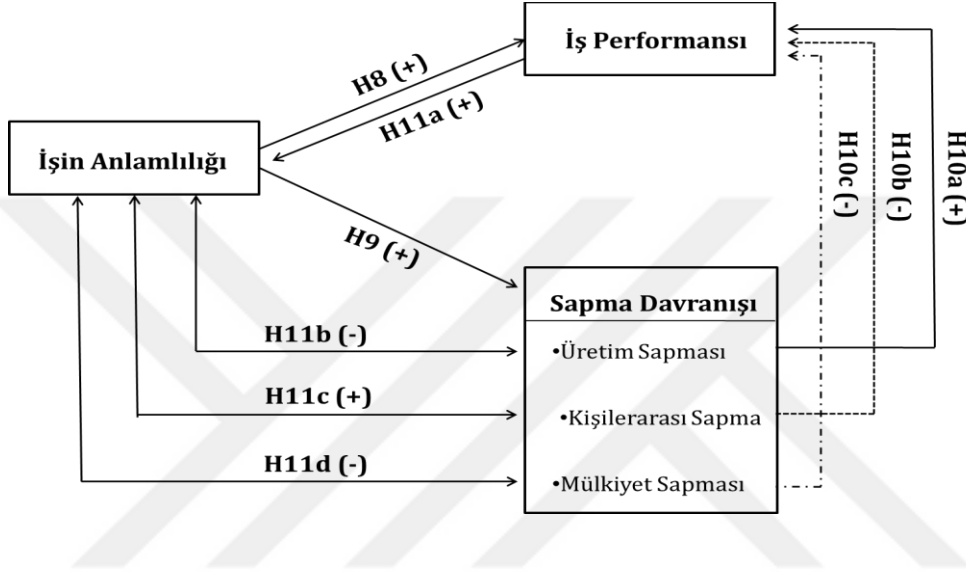
Çalışmada ayrıca bireyin işini anlamlı bulma düzeyinin yaş, eğitim durumu, toplam iş tecrübesi ve mevcut işindeki hizmet yılı bağlamında farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda işin anlamlılığının yaş gruplarına göre farklılık gösterdiğini öne süren Hipotez 4 kabul edilmiştir. Yaş değişkeni için farkın kaynağı olan grubun 44-47 yaş aralığında bulunan bireyler olduğu gözlenmiştir. Bu gruptaki bireylerin 28-31 ve 32-35 yaş aralığındaki bireylere göre anlamlılık puanlarının yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bulgu Steger, Dik ve Duffy'nin (2012: 330) yaşça büyük olan çalışanların diğerlerine göre işlerini daha anlamlı bulduğuna yönelik bulgusu ile paralellik göstermektedir. Bu bağlamda bireyin işini anlamlı bulma düzeyinin yaş ilerledikçe arttığı ve 40'lı yaşların bir çeşit değişim noktası olduğu düşünülebilir. Sözü edilen yaş aralığının bireyin işinde ve özel yaşamında daha istikrarlı bir döneme işaret ettiği, deyim yerindeyse taşların yerine oturduğu bir dönemi temsil ettiği düşünülmekle birlikte bunun nedenlerine dair tartışabilmek için bilimsel bulgulara ihtiyaç duyulmaktadır.

İşin anlamlılığının eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiğini öne süren Hipotez 5 kabul edilmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça işin anlamlılık düzeyini arttırdığına dair bulgu, doktora düzeyinde eğitimin önemine dikkat çeker niteliktedir. Analiz sonuçları doktora düzeyinde eğitim alanların lise düzeyinde eğitim alanlara göre işlerini daha anlamlı bulduklarına işaret etmektedir. Bu bulgu; eğitim düzeyi arttıkça bireylerin işteki yetkinlik düzeylerinin ve inisiyatif kullanma özgürlüklerinin arttığını ve bu artışların işin anlamlılığı algısına yansıdığını düşündürmektedir. Bununla birlikte bir örgütte çalışan tüm bireylerin doktora düzeyinde eğitim alması mümkün olmadığı gibi lisans ve lisansüstü eğitimin isteğe bağlı düzeyler olduğu dikkatten kaçmamalıdır.

İş tecrübesi ve mevcut işteki hizmet yılı değişkenleri açısından yapılan analizlerde, iş tecrübesi ve hizmet yılı arttıkça bireyin işini anlamlı bulma düzeyinin arttığı gözlenmiş, Hipotez 6 ve Hipotez 7 kabul edilmiştir. Bu bağlamda 23.1 yıl ve daha fazla iş tecrübesine sahip olan bireylerin 3.1 yıl -8 yıl aralığında iş tecrübesine sahip olan bireylere göre işlerini daha anlamlı bulduğu tespit edilmiştir. Yine mevcut işindeki hizmet yılı 12.1 yıl ve üzeri olan bireylerin 1 yıl ve altı hizmet yılı aralığında bulunan ve 3.1 -6 yıl aralığında bulunan bireylere göre işlerini daha anlamlı bulduğu bulgulanmıştır. Bulgunun, insan kaynakları yönetimine dair faaliyetlerin önemini vurguladığı düşünülmektedir.

Özetle, bireylerin çalışılan kurumun niteliğine göre, yaş ilerledikçe, eğitim düzeyleri, iş tecrübeleri ve mevcut işlerindeki hizmet yılı arttıkça işlerini daha anlamlı buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Demografik değişkenlerden elde edilen sonuçların yanı sıra iş performansı ve sapma davranışı değişkenlerine ilişkin geliştirilen hipotezler de bulunmaktadır. Şekil 6. 1. faktör analizleri sonucu oluşan ölçek yapıları bağlamında ilgili hipotezlere yönelik araştırma sonuçlarını özetlemektedir.



Şekil 6. 2. Hipotezlere Yönelik Sonuçlar

İşin anlamlılığının iş performansını pozitif yönlü ve anlamlı biçimde etkilediğini öne süren Hipotez 8 kabul görmüştür. Dolayısıyla bireyin işini anlamlı bulma düzeyi arttıkça iş performansının artacağından söz etmek mümkündür. Bulgu, Çöl'ün (2008: 43) güçlendirme algıları ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı çalışmasının bulgularıyla paralellik göstermektedir. İlgili çalışmada, anlam-yetkinlik boyutunun performans ile en güçlü ilişkiye sahip olan boyut olduğu ve bu boyutun performansdaki değişimin %31'lik kısmını açıkladığı raporlanmaktadır. Yine güçlendirme perspektifinden bakıldığında Sigler ve Pearson'ın (2000: 32, 41) işini anlamlı olarak algılayan bireylerin bu algıya sahip olmayanlara göre daha yüksek performans göstereceklerine dair hipotezleri kabul görmüş ve anlamlılık algısı ile performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşin anlamlılığının kaynakları temelinde düşünüldüğünde yani teorik temelde liderliğin işin anlamlılığına katkısı olduğu göz önüne alındığında ise Yılmaz ve Karahan'ın (2010: 156) liderlik davranışının performansı olumlu yönde etkilediğine dair bulgusunun da destekleyici olduğundan söz etmek mümkündür. Bu bağlamda örgütlerin işin anlamlılığını pekiştirecek iş koşullarına daha özenli

yaklaşmasının bireysel performansa ve örgütsel performansa olumlu yansımaları olacağı düşünülmektedir.

İşin anlamlılığının örgütsel sapma davranışını negatif yönlü ve anlamlı biçimde etkilediğini öne süren Hipotez 9 kabul görmüştür. Bulgu Steger, Dik ve Duffy'nin (2012: 330) işin anlamlılığının iş tatmini, bağlılık gibi istenen iş davranışları ile pozitif, sapma davranışları ile negatif ilişkili olduğuna dair kabul gören hipotezi ile paralellik göstermektedir. Bu doğrultuda işin ve örgütün amaçlarını bilen ve benimseyen, kişisel amaçları ile örgütsel amaçları bütünleştiren bireylerin işini daha anlamlı bulacağı ve bu amaçlara zarar verecek her türlü davranıştan kaçınacağı sonucuna ulaşılabilir. İşini anlamlı bulan bireylerin işlerine daha fazla yoğunlaşacakları ve ilgi gösterecekleri dolayısıyla sapma davranışına itibar etmeyecekleri beklenebilir.

Örgütsel sapma davranışının iş performansına negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu öne süren Hipotez 10 üretim sapması boyutunda kabul görmüş ancak kişilerarası sapma ve mülkiyet sapması boyutlarında anlamlı bir etki belirlenmemiştir. Bu bağlamda iş performansı ve sapma davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve üretim sapması arttığında iş performansının düştüğünden söz etmek mümkündür. Bu bulgu, alanyazında sapma davranışı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlayan pek çok çalışmada (Dunlop ve Lee, 2004; Puffer, 1987; Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014) elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir. Ayrıca işini benimseme düzeyi yüksek olan bireylerin düşük olanlara göre daha az sapma davranışı gösterdiğine dair bulgular da söz konusudur (Galperin ve Burke, 2006: 340). Dolayısıyla iş performansını yükseltebilmek için sapma davranışının oluşma koşullarının gözden geçirilmesi ve temelde örgütsel amaçlarla bireysel amaçların bütünleştirilme faaliyetlerine önem verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

İş performansı ve örgütsel sapma davranışının işin anlamlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu öne süren Hipotez 11 ise iş performansı ve kişilerarası sapma boyutlarında kabul görmüş ancak üretim ve mülkiyet sapması boyutlarında anlamlı bir etki belirlenmemiştir. Bulgu bağlamında iş performansı arttıkça işin anlamlılığının arttığından, kişilerarası sapma davranışı eğilimi arttıkça da işin anlamlılığının azaldığından söz edilebilir. Hipotez 8, 9, 10 ve 11'in sonuçları birlikte değerlendirildiğinde işin anlamlılığı ve iş performansının birbirlerini pozitif biçimde etkilediği gözlenmiştir. Ayrıca sapma davranışının genel olarak işin anlamlılığı ile negatif ilişkili olduğundan ve özellikle kişilerarası sapma eğiliminin işin anlamlılığını negatif etkilerken üretim sapmasının iş performansını negatif etkilediğinden söz etmek mümkündür. Bununla birlikte kurulan regresyon modellerinin açıklama oranı olan R^2 değerlerinin %2.4 ile %14.3 arasında yer aldığı gözlenmiştir. Değerler düşük olmakla birlikte bu tezin amacı içerdiği değişkenlerin arasındaki etki ve ilişkiyi tespit etmektir. Dolayısıyla bu çalışma herhangi bir değişkeni bütünüyle yordama amacı taşımamaktadır. Yanı sıra çalışmanın değişkenlerinin her

biri çok bileşenli bir yapı göstermektedir. Örneğin performans değişkeni pek çok örgütsel davranış değişkeninden etkilenmektedir (bkz. İş Performansı Değişkeni ile İlgili Çalışmalar, s.17-19). Ancak bu tezin performansı yordayan tüm değişkenleri ortaya koymak gibi bir amacı yoktur. Çalışmanın kapsamı işin anlamlılığı, iş performansı ve sapma davranışının birbirlerine olan etkilerini belirlemektir.

Hipotez testlerinden bağımsız olarak veri toplama sürecine katılan bireylerle, işlerine dair yapılan görüşmelerde de bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Bireyin sosyal ilişki ağı içinde yer almayan ancak rol model olarak gördüğü ya da referans saydığı isimlerin, yaptığı işi takdir etmesinin ve onları fark etmesinin, işin birey için anlamlı hale gelmesinde etkili unsurlar arasında yer aldığı fikrine ulaşılmıştır. Bununla birlikte işin anlamlılığına dair bir araştırmaya katılmış olmanın bile, bireyleri işlerinin ne kadar anlamlı olduğunu düşünmeye sevk ettiği gözlenmiştir. Günlük rutinlerinin içinde işlerini yapan bireylerin, işlerinin kendileri ve çevreleri için ne ifade ettiğini düşünmedikleri ancak işleri ile ilgili konuşmanın, farklı bir motivasyon geliştirdiği gözlemlenmiştir. Destekler biçimde Lips-Wiersma'ya göre (2002: 498) amaç, önem ve anlama dair konulara önem vermek, teori ve uygulamada iş hayatının niteliğini geliştirmenin yanında, öznel iyi oluşa da katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda büyük resmin içinde nerede yer aldığını gören bireyin, öznel iyi oluşundaki gelişmenin, toplumsal iyi oluşa da olumlu yansımaları olacağı düşünülmektedir.

6.2. Öneriler

İşin anlamlılığı kavramının kapsayıcılığını, örgütsel sapma davranışı ve bireysel iş performansı ile ilişkilerini ve etkileşimini ortaya koymayı hedefleyen bu araştırma sonucunda geliştirilen akademik ve uygulamaya dönük öneriler aşağıda ele alınmaktadır.

6.2.1. Akademik Öneriler

İşin anlamlılığının teorik alt yapısının Türkçe yazında ilk kez ayrıntılı biçimde ele alındığı ve yabancı yazına da teorik katkı sağlayacak önerilerin geliştirildiği bu çalışmanın başlangıç niteliğinde olduğu düşünülmektedir. Bundan sonraki araştırmalar için şu öneriler yapılabilir:

(1) İşin anlamlılığına dair özellikle kaynaklar ve mekanizmalar temelinde nitel yöntemlere dayalı araştırmalar yapmanın kavramın bileşenlerinin ayrıntılarına dair aydınlatıcı bilgilere ulaşılmasını sağlayabileceği alanda çalışan uzmanlar tarafından değerlendirilmelidir. Bununla birlikte kavramın özelliklerini daha iyi yansıtan bir ölçek geliştirme çalışmasının da yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

(2) Ayrıca kişilik tipleri ve özellikleri ile özsaygı, benlik algısı gibi değişkenler de bireyin işini anlamlı bulma düzeyi açısından irdelenebilir.

(3) Bununla birlikte örgüt kültürü tipleri (klan- hiyerarşi- pazar- adhocrasi kültürü ya da destek- başarı- bürokrasi- görev kültürü gibi) ve örgüt yapılarının işin anlamlılığına etkisi incelenebilir.

(4) Çalışmada ortaya konulan teorik altyapı ışığında işin anlamlılığının, öznel iyi oluşa ve mutluluğa katkı sağladığı dolayısıyla toplumsal iyi oluş üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Ancak bu kanı da bilimsel verilerle desteklenmeye ihtiyaç duymaktadır.

(5) Buradan hareketle işin anlamlılığı ile iş yaşamı kalitesi ve yaşam kalitesi ilişkisi de gelecekte üzerinde durulması önerilen konular arasında yer almaktadır.

(6) Çalışmada yer alan hipotezlerin bir kısmı demografik değişkenler bağlamında işin anlamlılığının farklılık gösterip göstermediğine ilişkindir. Bu bağlamda cinsiyet ve medeni durum değişkenleri temelinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Dolayısıyla gelecekte yapılacak çalışmalarda aile yapısının (aile içi roller, aile geliri, ailedeki çocuk sayısı, aile desteği, eşin iş koşulları gibi), ulusal kültür öğelerinin ve toplumsal rol algılarının ayrıntılı biçimde incelenerek medeni durum ve cinsiyetin işin anlamlılığına etkilerinin daha belirgin şekilde ortaya konabileceği düşünülmektedir. Aile ile birlikte yine sosyal ilişki ağı içinde yer alan yönetici/lider ve meslektaşların anlamlılığı nasıl etkilediği spesifik olarak irdelenebilir. Hatta hizmet verilen kesimin (müşteri, öğrenci, engelli vb.) işin anlamlılığı üzerinde etkisi olup olmadığı da araştırılabilir.

(7) Çalışılan kurumun niteliğinin işin anlamlılığında farklılık yaratıp yaratmadığına dair yapılan incelemede gruplar arasında fark gözlenmemiştir. Bununla birlikte iş güvencesi, iş yükü, çalışma saatleri, yan menfaatler vb. çalışma koşullarına dair unsurlar ile işin anlamlılığının ilişkisi araştırılabilir.

(8) Eğitim düzeyi arttıkça işin anlamlılık düzeyini arttırdığına dair bulgu, doktora düzeyinde eğitim alanların işlerini daha anlamlı bulduklarına işaret etmektedir. Bu bulguya dayanarak eğitim düzeyi ile işteki yetkinlik düzeyleri ve inisiyatif kullanma özgürlüklerinin ilişkisi ve bu ilişkinin işin anlamlılığı algısına yansımaları üzerine çalışmalar yapmanın daha aydınlatıcı veriler elde etmeyi mümkün kılacağı düşünülmektedir.

(9) Eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin yönetim kademelerine doğru ilerleme imkanının arttığı göz önüne alınarak işin anlamlılığı ile liderlik/yönetici konumunda bulunma ilişkisinin daha ayrıntılı çalışıldığı araştırmaların yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

(10) İş tecrübesi ve mevcut işteki hizmet yılı değişkenleri açısından yapılan analizlerde iş tecrübesi ve hizmet yılı arttıkça bireyin işini anlamlı bulma düzeyinin arttığı gözlenmiştir. İki değişken bağlamında da 20 yıl ve üzerinde çalışan grubun işini daha anlamlı bulduğu görülmektedir. Bu bulgu ışığında insan kaynakları planlamasının, iş dizaynı ve analizinin, işe

alım sürecinin, iş-işgören ve işgören-örgüt uyumunun, liyakat ilkesinin, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin üzerinde durulmasının ve özellikle personel devir hızının düşürülmesinin işi anlamlı bulmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte “bireyler işini anlamlı buldukça mı çalışmaya devam ediyor” yoksa “çalışma süresi arttıkça mı işlerini anlamlı bulmaya başlıyorlar” ya da “bu ilişkinin başka bileşenleri var mı” gibi sorular daha ayrıntılı tartışılmalı ve bilimsel veriler ile desteklenmelidir.

(11) Araştırmada işin anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu bulgulanmıştır. Bireylere iş performansları ile ilgili geri bildirimde bulunmanın öğrenme, gelişme ve motivasyon sağlamada önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Çalışanların geri bildirim yoluyla bireysel katkılarını bilmesi ve takdir edilmesi, kendilerini değerli hissetmelerini ve sonuçta işlerini daha anlamlı bulmalarını sağlayabilir. Dolayısıyla geri bildirim işin anlamlılığına etkisi araştırılabilir.

(12) Çalışmanın bir başka bulgusu işin anlamlılığı ile üretim sapması ve kişilerarası sapma arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve işin anlamlılığının sapma davranışını etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda özellikle amaçlar perspektifinden iş-birey uyumu ile anlamlılığın ilişkisini ele alan çalışmaların yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

(13) İşin anlamlılığının kişilerarası sapma davranışından etkilendiğine yönelik bulgunun örgütsel iletişime, nezakete ve örgüt kültürüne dikkat çektiği düşünülmektedir. Sözü edilen bu değişkenlerin ilişkileri üzerine geliştirilecek olan araştırma modellerinin yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

(14) Çalışma kapsamında sapma davranışı yıkıcı örgütsel sapma perspektifinden ele alınmıştır. Ancak işini anlamlı bulma düzeyi yüksek olan bireylerin yapıcı sapma davranışı gösterebileceği göz önüne alınmalı ve yapıcı örgütsel sapma davranışının işin anlamlılığı ile ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan çalışmalar da yapılmalıdır.

6. 2. 2. Uygulamaya İlişkin Öneriler

İşin anlamlılığı değişkeninin ayrıntılı biçimde ele alındığı bu çalışmanın hem teorik tartışma bölümümüm hem de bulgularının uygulamacılara faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalışma bulguları temelinde geliştirilen öneriler aşağıda sıralanmıştır.

(1) Araştırmada doktora eğitimi almış bireylerin işlerini lise mezunu işgörenlere göre daha anlamlı bulduğu sonucuna varılmıştır. Buradan hareketle, yönetim kademelerinde eğitim kriterine dikkat etmenin faydalı olacağı gözden kaçırılmamalıdır. İlgili alanda doktora eğitimi almış bireylerin lider/yönetici olarak rol model olabileceği dolayısıyla diğer düzeylerdeki çalışanların anlamlılık algılarını olumlu etkileyebileceği gözden kaçırılmamalıdır. Ayrıca bireylerin lisans sonrası eğitim alma talepleri desteklenmelidir.

(2) Eğitim düzeyine ilişkin bulgular ve işin anlamlılığının mekanizmalarına yönelik teorik tartışmalar ışığında, örgütler açısından değerlendirilmesi gereken bir başka konunun da hizmetiçi eğitim faaliyetleri olduğu düşünülmektedir. Etkin ve bireysel ihtiyaçlara cevap verir nitelikte olan, kişisel gelişimi destekleyen, iyi programlanmış eğitim faaliyetlerinin bireyin hareket alanını genişleteceği, işinde daha yetkin hissetmesini sağlayacağı ve bu faaliyetlerin bireyin işine yönelik algılarını etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla çalışanların kişisel gelişim talepleri desteklenmelidir.

(3) Araştırmada işin anlamlılığı ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve işin anlamlılığının iş performansını pozitif yönlü ve anlamlı biçimde etkilediği bulgulanmıştır. Bulguya dayanarak örgütlerin iş performansını arttırmak için yöneticilerin, anlamlılığın kaynakları bağlamında daha özenli çalışmalar yürütmeleri özellikle iş tasarımı, misyon, iş çevresi ve unsurlarını dikkatle gözden geçirmeleri önerilmektedir.

(4) İşin anlamlılığının kaynak ve mekanizmaları temelinde uygulamacılara, işe alımlarda işin/örgütün özellikleri ile bireyin kişilik ve değerleri arasındaki uyuma özen göstermeleri önerilmektedir.

(5) Veri toplama sürecinde katılımcılarla yapılan görüşmelere dayanarak, bireylerin yaptığı işi anlamlı bulmasının işin çıktılarının gözlenmesi ile pekiştirilebileceği düşünülmektedir. Çıktının yararlı sonuçlanması anlam hissini geliştirebilir. Bu nedenle örgütsel iletişim güçlendirilerek ve geri bildirim mekanizması etkinleştirilerek yapılan işin diğer birey ve örgütler için önemini vurgulamanın, olumlu sonuçları beraberinde getireceği düşünülmektedir.

(6) Araştırmada üretim sapması arttığında iş performansının düştüğü bulgulanmıştır. Bu bağlamda performansı arttırmak üzere uygulamacılara, çatışmalara proaktif yaklaşmak ve etkin çözüm mekanizmaları geliştirmek; örgütsel amaçlar ile kişisel amaçları olabildiğince yüksek düzeyde uyumlu hale getirmek; örgütsel amaçları, bunlara ulaşmada izlenecek yolları ve örgütsel değer ve prensipleri açık şekilde anlatmak; örgütsel adaleti sağlamak; etkin iletişim mekanizmaları oluşturmak; bireysel takdir ve onay mekanizmalarını geliştirmek önerilmektedir. Yöneticilerin özellikle üretim sapması davranışının oluşma koşullarına karşı dikkatli olması gerektiği düşünülmektedir.

Özetle bütün olarak insan kaynakları uygulamalarına profesyonel yaklaşılması, her bireyin farklı bir arda ve kültürden geldiğinin ve iş dışındaki yaşamlarının işe yönelik bakış ve tutumlarını etkilediğinin unutulmaması, her bireyin gelişim ve onay ihtiyacının olduğunun göz ardı edilmemesi, liyakat ilkesinin her koşulda temel alınması ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturulmasının gerekliliğini tekrar vurgulamakta fayda görülmektedir. İşin anlamlılığını arttırmak üzere yapılan her türlü uygulama ve araştırmanın hem birey hem örgüt hem de toplum açısından olumlu kazanımlar sağlayacağı göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKLAR

- [1] Adams, C. M. (2012). Calling and career counseling with college students: Finding meaning work and life. *Journal of College Counseling*, 15, 65-80.
- [2] Adler, N. J. ve Jelinek, M. (1986). Is "organization culture" culture bond?. *Human Resource Management*, 25 (1), 73-90.
- [3] Akbaş, G. ve Korkmaz, L. (2007). Ölçek uyarlaması (adaptasyon). *Türk Psikoloji Bülteni*, 13 (40), 15-16.
- [4] Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 273- 293.
- [5] Akgündüz, Y., Kale, A. ve Pazarbaşı, G. (2014). Futbol turizmine hizmet eden otel çalışanlarının psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (28), 1-15.
- [6] Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19 (1), 105-135.
- [7] Altıntaş, F. Ç. (2009). Kişiliğin algılanan örgütsel sabotaj davranışları üzerindeki etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (1), 95-111.
- [8] Altıntaş, H. ve Şahin, M. (2011). *Kur'an-ı Kerim meali*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- [9] Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A. ve Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (5), 950-967.
- [10] Appelbaum, S. H., Deguire, K. J. ve Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance*, 5 (4), 43-55. Doi: 10.1108/14720700510616587
- [11] Applebaum, S. H. ve Shapiro, B. T. (2006). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors. *The Journal of American Academy of Business*, 9 (2), 14-20.
- [12] Argon, T. (2010). Akademisyenlerin performans değerlendirme, motivasyon ve örgütsel adalet ile ilgili görüşlerine ilişkin nitel bir çalışma. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2 (1), 133-180.

- [13] Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., ve McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 193-203.
- [14] Ashforth, B. E., ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review, 14* (1), 20-39.
- [15] Aslantaş, C. C. (2008). Yöneticiye duyulan güvenin ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik görgül bir çalışma. *TİSK Akademi, 1*, 100-117.
- [16] Avcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, iş tutumları ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin analizi. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- [17] Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W. ve Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior, 25* (8), 951- 968. Doi: 10.1002/job.283
- [18] Bal Taştan, S. (2013). The relationship between psychological empowerment and psychological well being: The role of self-efficacy perception and social support. *Öneri, 10* (40), 139-154.
- [19] Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist, 44*(9), 1175-1184.
- [20] Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman and Company.
- [21] Bardakçioğlu, Ö. ve Akgündüz, Y. (2016). Otel çalışanlarının örgütsel prestij ve psikolojik güçlendirme algılarının işbirliği davranışlarına etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12* (30), 145-158.
- [22] Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- [23] Baumeister, R. F. (1991). Work, work, work, work. *Meanings of Life* içinde (s.116-144). NewYork: The Guilford Press.
- [24] Baumeister, R. F. ve Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117* (3), 497-529.
- [25] Baumeister, R. F. ve Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. İçinde Snyder, C. R. ve Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of positive psychology* (ss. 608-618), New York: Oxford University Press.

- [26] Baumeister, R. F. ve Vohs, K. D. (Ed.). (2007). *Encyclopedia of social psychology*. Los Angeles: Sage Publication.
- [27] Beğenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracı rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5 (2), 109-127.
- [28] Benligiray, S. (2004). Performans değerlemesi. İçinde Geylan, R. (Ed). *İnsan kaynakları yönetimi* (ss.139-162). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- [29] Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2003). The past, present, and future of workplace deviance research. İçinde Greenberg, J. (Ed.) *Organizational Behavior The State of the Science* (ss. 235-268) Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates
- [30] Bono, J. E. ve Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *The Academy of Management Journal*, 46 (5), 554- 571.
- [31] Boone, L. E. ve Kurtz, D. L. (2013). *Çağdaş işletme* (Çev. Ed. A. Yalçın). 7. Bölüm: Bir işletmede yönetsel hiyerarşi nasıl işler?, ss.216-251 (Bölüm Çev. B. Özkara). Ankara: Nobel Yayın. (Orişinal Baskı 2011).
- [32] Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. İçinde Schmitt, N. ve Borman, W.C. (Eds.) *Personnel Selection in Organizations* (ss.71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- [33] Bozkurt, V. (2005). Püritan etiğın sonu ve post-endüstriyel dönüşüm. İçinde Keser, A. (Ed.). *Çalışma yaşamında dönüşümler* (ss.33-61). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [34] Brief, A. P. ve Atieh, J. M. (1987). Studying job stres: are we making mountains out of molehills?. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 115- 126.
- [35] Brief, A. P., Brett, J. F., Raskas, D. ve Stein, E. (1997). Feeling economically dependent on one's job: Its origins and functions with regard to worker well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 27 (15), 1303- 1325.
- [36] Brown, S. P. (1996). A-meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120 (2), 235- 255.
- [37] Bunderson, J. S. ve Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54 (32), 32- 57.

- [38] Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- [39] Campbell, J. P., McHenry, J. J. ve Wise, L. L. (1990). Modelling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333.
- [40] Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H. ve Sager, C. E. (1993). A theory of performance. İçinde Schmitt, N. ve Borman, W.C. (Eds.) *Personnel Selection in Organizations* (ss.35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- [41] Cartwright, S., ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
- [42] Ceylan, A., Çöl, G., ve Gül, H. (2005). İşin anlamlılığını belirleyen sosyal-yapısal özelliklerin güçlendirmeye olan etkileri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 35-51.
- [43] Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A. ve Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on the workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 599-609. Doi: 10.1037/0021-9010.89.4.599
- [44] Cooke, R. A. ve Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectation. *Journal of Applied Psychology*, 69 (2), 252-260.
- [45] Crocker, J. ve Park, L. E. (2004). The costly pursuit of self-esteem. *Psychological Bulletin*, 130 (3), 392-414. Doi: 10.1037/0033-2909.130.3.392
- [46] Cüceloğlu, D. (1998). *İnsan ve davranışı* (8. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- [47] Çakıcı, A. ve Doğan S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yükseköğretiminde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15 (1), 79-89.
- [48] Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1), 1- 28.
- [49] Çelik, M., ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13 (1), 11-20.
- [50] Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (4.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- [51] Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.

- [52] D'Abate, C. P. (2005). Working hard or hardly working: a study of individuals engaging in personal business on the job. *Human Relations*, 58 (8), 1009- 1032. Doi: 10.1177/0018726705058501
- [53] Davidson, J. C., ve Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33 (2), 135-147.
- [54] Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.
- [55] Demir, M. (2009). Konaklama işletmelerinde duygusal zeka, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- [56] Demir, M., ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21 (1), 64-74.
- [57] Demirtaş, Ö., Özdevecioğlu, M. ve Gök, K. (2015). İş-yaşam dengesinin anlamlı iş üzerindeki etkisi: Lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü. İçinde Karadal, H. (Ed.), 14. *Ulusal İşletmecilik Kongresi, Aksaray*, 550-553.
- [58] Dik, B. J. ve Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work. *The Counseling Psychologist*, 37 (3), 424-450.
- [59] Dik, B. J., Duffy, R. D., ve Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625-632.
- [60] Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F. ve Duffy, R.D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (cvq) and brief calling scale (bcs). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242-263.
- [61] Dobrow, S. R. ve Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: the development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64, 1001-1049.
- [62] Doran, L. I., Stone, V. K., Brief, A. P. ve George, J. M. (1991). Behavioral intentions as predictors of job attitudes: The role of economic choice. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 40- 45.
- [63] Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.

- [64] Dunlop, P. D. ve Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (1), 67-80, doi: 10.1002/job.24.
- [65] Dutton, J. E. ve Heaphy, E. (2003). The power of high quality connections. İçinde Dutton, C. J. ve Quinn, R. E. (Eds.), *Positive Organizational Scholarship*. (ss. 263-278). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- [66] Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- [67] Elsbach, K. D. (2003). Relating physical environment to self-categorizations: identity threat and affirmation in a non-territorial office space. *Administrative Science Quarterly*, 48, 622-654.
- [68] Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2), 302-318.
- [69] Erkuş, A. ve Günlü, E. (2009). İletişim tarzının ve sözsüz iletişim düzeyinin çalışanların iş performansına etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 7-24.
- [70] Frankl, V. E. (2016). *İnsanın anlam arayışı* (Çev. S. Budak). İstanbul: Okuyan Us Yayınları. (Orijinal Baskı 1984).
- [71] Fried, Y., ve Ferris, F. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40, 287-322.
- [72] Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology*, 9 (2), 103-110.
- [73] Galperin, B. L. ve Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *International Journal of Human Resource Management*, 17 (2), 331-347, doi: 10.1080/09585190500404853
- [74] Gecas, V. (1991). The self concept as a basis for a theory of motivation. İçinde Howard, J. A. ve Callero, P. L. (Eds.), *The self-society dynamic: cognition, emotion, and action* (ss. 171-187). New York: Cambridge University Press.
- [75] Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32 (2), 393- 417.

- [76] Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 108-124. Doi: 10.1037/0021-9010.93.1.108
- [77] Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family re allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72- 92.
- [78] Gruys, M. L. ve Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.
- [79] Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. J. Lorsch (Ed.). İçinde *Handbook of Organizational Behavior*. (ss. 315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [80] Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170
- [81] Hall, D. T. ve Chandler, D. E. (2005). Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- [82] Hemedoğlu, E., Koçak, M., Özkan, A., ve Berberoğlulil, B. M. (2012). Psikolojik güçlendirmenin finansal olmayan performans üzerindeki etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2), 87-105.
- [83] Hill, P. C. ve Pargament, K. I. (2003). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality. *American Psychologist*, 58 (1), 64- 74. Doi: 10.1037/0003-066X.58.1.64
- [84] Hogg, M. A. ve Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *The Academy of Management Review*, 25 (1), 121-140.
- [85] Hogg, M. A. ve Turner, J. C. (1985). Interpersonal attraction, social identification, and psychological group formation. *European Journal of Social Psychology*, 15, 51-66.
- [86] Hollinger, R. C. ve Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociological Quarterly*, 23 (3), 333-343.
- [87] Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63 (6), 597-606.
- [88] Hulin, C. L. ve Blood, M. R. (1968). Job enlargement, individual differences, and worker responses. *Psychological Bulletin*, 69 (1), 41-55.
- [89] Hunter, I., Dik, B. J. ve Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: a qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 178-186.

- [90] Işık, İ. (2007). Öz-yeterlilik inançları ve sosyal bilişsel teori'nin örgütsel uygulamaları. Solmuş, T. (Ed.). İçinde *Endüstriyel klinik psikoloji ve insan kaynakları yönetimi*. (ss.197-221). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- [91] İlhan, S. (2004). Bazı temel işlevleri ve artan önemi açısından meslek. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 3 (1), 132- 137.
- [92] İyigün, N. Ö. (2011). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin rolü ve bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [93] Johnson, J. W. (2003). Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance. Barrick, M. R. ve Ryan, A. M. (Eds.). İçinde *Personality and work reconsidering the role of personality in organizations*. (ss. 83-120). San Francisco: Jossey-Bass.
- [94] Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 80-92. Doi: 10.1037//0021-9010.86.1.80
- [95] Kağıtçıbaşı, Ç. (2003). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- [96] Kale, E. (2013). Konaklama işletmelerinde öz uyumun iş performansına etkisi: Yaşam doyumunun aracı rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (21), 117-133.
- [97] Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: İş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 14, 103-119.
- [98] Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- [99] Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (7. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- [100] Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 341-349.
- [101] Karakaya, İ. (2011). Bilimsel araştırma yöntemleri. İçinde Tanrıoğen, A. (Ed.). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (ss. 55- 84). Ankara: Anı Yayıncılık.
- [102] Kartal, S. (2010). Araştırma önerisi (projesi) hazırlama. İçinde Tutar, E. ve Gariper, C. (Ed.). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (ss. 143-167). İstanbul: Lisans Yayıncılık.

- [103] Kidwell, R. E. ve Kochanowski, S. M. (2005). The morality of employee theft: Teaching about ethics and deviant behavior in the workplace. *Journal of Management Education*, 29 (1), 135-152, doi: 10.1177/1052562903261180.
- [104] Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *The Academy of Management Journal*, 42 (1), 58- 74.
- [105] Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği* (12. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- [106] Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: a critical review and research agenda. *Human Relations*, 43 (3), 239-257.
- [107] Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (1), 45-62.
- [108] Lawrence, T. B. ve Robinson, S. L. (2007). Ain't misbehavin: Workplace deviance as organizational resistance. *Journal of Management*, 33 (3), 378-394, doi: 10.1177/0149206307300816.
- [109] Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9 (4), 370-390.
- [110] Liao, H., Joshi, A. ve Chuang, A. (2004). Sticking out like a sore thumb: Employee dissimilarity and deviance at work. *Personnel Psychology*, 57, 969-1000.
- [111] Lievens, F., Conway, J. M. ve De Corte, W. (2008). The relative importance of task, citizenship and counter productive performance to job performance ratings: Do rater source and team-based culture matter?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 11-27. doi:10.1348/096317907X182971
- [112] Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual "meaning-making" on career behavior. *Journal of Management Development*, 21 (7), 497- 520. Doi: 10.1108/02621710210434638
- [113] Lips-Wiersma, M., ve Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale. *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- [114] Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- [115] Macionis, J. J. (2013). *Sosyoloji* (Çev. Ed. V. Akan). 5. Bölüm: Sosyalizasyon, ss.111-136 (Bölüm Çev. T. P. Tacoğlu). 7. Bölüm: Gruplar ve Örgütler, ss.161-186 (Bölüm Çev. H. Çavuşoğlu). Ankara: Nobel Yayın. (Orijinal Baskı 2010).

- [116] Marchant, T. (1999). Strategies for improving individual performance and job satisfaction at Meadowvale Health. *Journal of Management Practice*, 2(3), 63-70.
- [117] Marcus, B. ve Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work : A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 647- 660. Doi: 10.1037/0021-9010.89.4.647
- [118] Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü* (Çev. O. Akınhay ve D. Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları. (Orijinal Baskı 1994).
- [119] Morse, N. C. ve Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20 (2), 191-198.
- [120] Motowidlo, S. J. ve Kell, H. J. (2013). Job performance. İçinde Weiner, I. B. (Ed.) *Handbook of psychology: Vol.12.* (ss.82-103). New Jersey: Wiley & Sons.
- [121] Near, J. P., Rice, R. W. ve Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5 (3), 415-429.
- [122] Neck, C. P., ve Milliman J. F. (1994). Thought self-leadership finding spiritual fulfilment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9 (6), 9-16.
- [123] O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W. ve Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: A research framework. *The Academy of Management Review*, 21(1), 225-253.
- [124] Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), 85-97. Doi: 10.1207/s15327043hup1002_2
- [125] Ögüt, A. (2006). Türkiye'de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam tavan sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 56-78.
- [126] Özen, S. (2005). Değişim sürecinde işin anlamı. İçinde Keser, A. (Ed.). *Çalışma yaşamında dönüşümler.* (ss.78-105). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [127] Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8 (2), 41- 60.
- [128] Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17 (1), 47-61.
- [129] Peterson, C., Park, N., Hall, N. ve Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161-172.
- [130] Podolny, J. M., Khurana, R. ve Hill-Popper, M. (2005). Revisiting the meaning of leadership. *Research in Organizational Behavior*, 26, 1-36.

- [131] Polatçı, S. (2011). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü. Yayınlanmamış doktora tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- [132] Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45, 456-493.
- [133] Pratt, M. G. ve Ashforth, (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. İçinde Cameron, K. S., Dutton, J. E. ve Quinn, R. E. (Eds.). *Positive organizational scholarship*. (ss. 309-327). San Francisco: Berrett- Koehler Publishers.
- [134] Pratt, M. G., Rockmann, K. W. ve Kaufmann, J. B. (2006). Constructing Professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *The Academy of Management Journal*, 49 (2), 235- 262.
- [135] Puffer, S. M. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4), 615-621.
- [136] Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. ve Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (4), 612-624. Doi: 10.1037//0021-9010.85.4.612
- [137] Pulich, M. ve Tourigny, L. (2004). Workplace deviance strategies for modifying employee behavior. *The Health Care Manager*, 23 (4), 290-301.
- [138] Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714. Doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- [139] Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (Çev. Ed. İ. Erdem). 5. Bölüm: Kişilik ve Değerler, ss.132-165 (Bölüm Çev. M. Tüz). Ankara: Nobel Yayın. (Orijinal Baskı 2011).
- [140] Robinson, S. L., ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *The Academy of Management Journal*, 38 (2), 555-572.
- [141] Roe, R. A. ve Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 1- 21.
- [142] Ros, M., Schwartz, S. H. ve Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 49- 71.
- [143] Rosso, B. D., Dekas, K. H., ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.

- [144] Rotundo, M. ve Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), 66-80.
- [145] Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (1/2), 5-11.
- [146] Salancik, G. R. ve Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- [147] Sarantakos, S. (1998). *Social research* (2nd Ed.). London: Macmillan Press.
- [148] Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi teori ve uygulama* (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- [149] Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi* (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- [150] Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment* (1. Baskı). New York: Simon and Schuster.
- [151] Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. M. P. Zanna (Ed.). *Advances in experimental social psychology* içinde (Vol.25, s. 1-65). California: Academic Press.
- [152] Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organization Studies*, 12 (3), 405-424.
- [153] Sheldon, K. M. ve Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76 (3), 482-497.
- [154] Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R. ve Judge, T. A. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 357-393.
- [155] Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- [156] Sonnentag, S. ve Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. S. Sonnentag (Ed.). *Psychological management of individual performance* içinde (s. 3-25). New York: John Wiley & Sons.

[157] Sosyal Güvenlik Kurumu (2016). Mersin ili temmuz 2016 istatistikleri. 12 Ekim 2016 tarihinde <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mersin/tumistatistik/> adresinden erişim sağlanmıştır.

[158] Spector, P. E. (1997). The role of frustration in antisocial behavior at work. R. A. Giacalone ve J. Greenberg (Eds.). *Antisocial behavior in organizations* içinde (s. 1-17). California: Sage Publications.

[159] Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269-292.

[160] Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *The Academy of Management Journal*, 39 (2), 483-504. doi: 10.2307/256789.

[161] Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. ve Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16 (5), 537-549. Doi: 10.1287/orsc.1050.0153

[162] Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33 (2), 111- 129.

[163] Steger, M. F., Dik, B. J., ve Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 322-337.

[164] Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y. ve Dik, B. J. (2010). Calling in work secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18 (1), 82-96. Doi: 10.1177/1069072709350905

[165] Stringer, C. (2007). The relationship between strategic alignment, meaningful work, and employee engagement. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of New Mexico.

[166] Suliman, A. M. T. (2001). Work performance: is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a Middle Eastern context. *The International Journal of Human Resource Management*, 12 (6), 1049-1061.

[167] Şahin, A. (2010). Bilim ve araştırma. İçinde Tutar, E. ve Gariper, C. (Ed.). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (ss. 11-26). İstanbul: Lisans Yayıncılık.

[168] Şahin, B. (2011). Metodoloji. İçinde Tanrıöğen, A. (Ed.). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (ss. 109- 130). Ankara: Anı Yayıncılık.

[169] Thapisa, A. P. N. (1989). The meaningfulness of work: Improving the quality of work life through job enrichment. Yayınlanmamış doktora tezi, Sheffield Üniversitesi, Sheffield, İngiltere.

- [170] Türk Dil Kurumu (2016) aile, 11.04.2016 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.570b92feedd35.64180540 adresinden erişim sağlanmıştır.
- [171] Türk Dil Kurumu (2016) iş, 20.05.2016 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.573eca9be18280.06147234 adresinden erişim sağlanmıştır.
- [172] Türk Dil Kurumu (2016) meslektaş, 04.04.2016 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.570b93035e6642.78920114 adresinden erişim sağlanmıştır.
- [173] Tett, R. P. ve Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), 500-517. Doi: 10.1037/0021-9010.88.3.500
- [174] Tett, R. P. ve Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality*, 34, 397-423. Doi: 10.1006/jrpe.2000.2292
- [175] Thomas, K. W., ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15 (4), 666-681.
- [176] Thompson, J. A. ve Bunderson, J. S. (2001). Work-nonwork conflict and the phenomenology of time. *Work and Occupations*, 28 (1), 17-39.
- [177] Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17 (2), 183-206.
- [178] Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- [179] Vardi, Y. ve Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science*, 7 (2), 151-165.
- [180] Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8 (4), 216-226.
- [181] Viswesvaran, C., Schmidt, F. L. ve Ones, D. S. (2005). Is there a general factor in ratings of job performance? A meta-analytic framework for disentangling substantive and error influences. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 108-131. Doi: 10.1037/0021-9010.90.1.108

- [182] Wang, G. ve Netemeyer, R. (2002). The effects of job autonomy, customer demandingness, and trait competitiveness on salesperson learning, self-efficacy, and performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30 (3), 217-228.
- [183] Weber, M. (2013). *Protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu* (Çev. E. Aktan). Ankara: Alter Yayıncılık. (Orijinal Baskı 1905).
- [184] Weick, K.E. (1995). *Sensemaking in organizations*. California: Sage Publications.
- [185] Wiener, Y. (1988). Forms of value systems: a focus on organizational effectiveness and cultural change and maintenance. *The Academy of Management Review*, 13 (4), 534-545.
- [186] Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.
- [187] Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. K. S. Cameron, J. E. Dutton ve R. E. Quinn (Edt.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* içinde (s. 296-308). San Francisco, CA: Barrett- Koehler.
- [188] Wrzesniewski, A., ve Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review*, 26 (2), 179-201.
- [189] Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- [190] Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., ve Schwartz, B.(1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- [191] Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig*, 55, 243-264.
- [192] Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196-211.
- [193] Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 17 (2), 145-158.
- [194] Yüksel, S. (2012). The impact of perceptions of ethical work climates and organizational justice on workplace deviance. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- [195] Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personel causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70-85. Doi: 10.1108/01437729910268669

EKLER

EK 1. ÖLÇME ARACI

Değerli Katılımcı,

Elinizdeki anket, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanmakta olan "**İşin Anlamlılığının İş Performansı ve İş Yeri Davranışına Etkisi**" başlıklı **doktora tezine** veri toplamak üzere geliştirilmiştir. Elde edilecek veriler, yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak olup; kesinlikle gizli tutulacak ve hiçbir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Veriler kişi ya da kurum düzeyinde değerlendirilmeyeceğinden, sizden **kimliğinize ya da çalıştığınız kuruma dair herhangi bir bilgi istenmemektedir.**

Anketin cevaplama süresi ortalama 5-7 dakikadır. Yanıtlarınızın doğru, açık ve samimi olması, sonuçların güvenilirliği açısından son derece önemlidir. Araştırmamıza gösterdiğiniz ilgi, bilime sağladığınız katkı ve ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Prof. Dr. Ayşehan ÇAKICI
Mersin Üniversitesi, İ.İ.B.F.
İşletme Bölümü, 03243610001/5290
03243610001/5319
aysehancakici@mersin.edu.tr

Arş. Gör. Ceren ÖZKAN
Mersin Üniversitesi, İ.İ.B.F.
İşletme Bölümü,
cozkan@mersin.edu.tr

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek

2. Medeni durumunuz: () Evli () Bekar

3. Yaşınız :

4. Aşağıda işin anlamlılığına dair ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her ifadeye katılma derecenizi işaretleyiniz. Doğru ya da yanlış cevap yoktur, önemli olan sizin görüşlerinizdir. Lütfen tüm soruları yanıtlayınız.

İŞİN ANLAMLILIĞI	Katılma Derecesi				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Anlamlı bir kariyere sahibim.	5	4	3	2	1
2. İşimin, kişisel gelişimime katkısı olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
3. İşim çevrem (insanlara/ diğer kurum ve kuruluşlara/ hizmet verdiğim müşterilere/ topluma) ciddi bir katkı sağlamıyor.	5	4	3	2	1
4. İşimin, hayatımın anlamına katkı sağladığını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
5. İşimi, neyin anlamlı kıldığının farkındayım.	5	4	3	2	1
6. İşimin, çevrem olumlu bir katkı sağladığının farkındayım.	5	4	3	2	1
7. İşim, kendimi daha iyi anlamamı sağlıyor.	5	4	3	2	1

8. İşimin, tatmin edici bir amacı olduğunu fark ettim.	5	4	3	2	1
9. İşim, çevremi ve dünyayı anlamamı sağlıyor.	5	4	3	2	1
10. Yaptığım iş, toplum için önemli bir amaca hizmet etmektedir.	5	4	3	2	1

5. Aşağıda iş performansına dair ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her ifadeyi yerine getirme derecenizi işaretleyiniz. Doğru ya da yanlış cevap yoktur, önemli olan sizin görüşlerinizdir. Lütfen tüm soruları yanıtlayınız.

İŞ PERFORMANSI	Her Zaman	Çoğu Zaman	Ara Sıra	Çok Nadir	Hiçbir Zaman
1. Görevlerimi zamanında tamamlarım.	5	4	3	2	1
2. İş hedeflerime ulaşıyorum.	5	4	3	2	1
3. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara ulaştığıma eminim.	5	4	3	2	1
4. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	5	4	3	2	1

6. Aşağıda, çalışanların iş yerinde gösterebileceği olası davranışlara ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen, **iş yerinizde son 1 yıl içerisinde** aşağıda belirtilen davranışlarda **ne sıklıkla** bulunduğunuzu göz önüne alarak ifadelerin yanında yer alan seçeneği işaretleyiniz.

İŞ YERİNDE GÖSTERİLEN DAVRANIŞLAR	Her Zaman	Çoğu Zaman	Ara Sıra	Çok Nadir	Hiçbir Zaman
1.Çalışanlardan birisiyle alay ettiğim oldu.	5	4	3	2	1
2.Çalışanlardan birisine kırıcı sözler söylediğim oldu.	5	4	3	2	1
3.Çalışanlardan birisi hakkında, etnik, dini veya ırkla ilgili bir konuda fikir beyan ettiğim oldu.	5	4	3	2	1
4.Çalışanlardan birisine beddua ettiğim oldu.	5	4	3	2	1
5.Çalışanlardan birisine tatsız bir şaka yaptığım oldu.	5	4	3	2	1
6.Çalışanlardan birisine karşı kaba davrandığım oldu.	5	4	3	2	1
7.Çalışanlardan birisini herkesin içinde mahcup ettiğim oldu.	5	4	3	2	1
8.İş yerine ait bir eşyayı izinsiz aldığım oldu.	5	4	3	2	1
9.Çalışmak yerine düşüncelere ve hayallere dalarak zaman harcadığım oldu.	5	4	3	2	1
10.İşle ilgili yaptığım bir harcamadan dolayı, iş yerinden daha fazla para alabilmek için harcama belgelerinde yanlış beyanda bulunduğum oldu.	5	4	3	2	1
11.Çalışmaya, amirimin tolerans göstereceği süreden daha sık mola verdiğim oldu.	5	4	3	2	1
12.Çalışırken alkol tükettiğim oldu.	5	4	3	2	1
13.İzinsiz olarak geç geldiğim oldu.	5	4	3	2	1
14.Çevreyi çöpe çevirdiğim oldu.	5	4	3	2	1
15.Amirimin talimatlarını yerine getirmeyi göz ardı ettiğim oldu.	5	4	3	2	1
16.Kasıtlı olarak işi yavaşlattığım oldu.	5	4	3	2	1
17.İş yeri ile ilgili gizli bir bilgiyi paylaştığım oldu.	5	4	3	2	1

18.Çalışmaya, amirimin tolerans göstereceği süreden daha uzun süre mola verdiğim oldu.	5	4	3	2	1
19.İşimi yaparken az çaba gösterdiğim oldu.	5	4	3	2	1
20.Fazla mesai ücretinden/maddi imkanlarından (araç,yemek vb.) faydalanmak için işi uzattığım oldu.	5	4	3	2	1

7. **Eğitim durumunuz:** () İlkokul () Ortaokul () Lise () Önlisans (2 yıl)
() Lisans (4 yıl) () Yüksek Lisans () Doktora

8. **Şu andaki işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?** :

9. **Toplamda kaç yıldır çalışıyorsunuz?** :

10. **Çalıştığınız kurumun niteliği:** () Kamu Kurumu () Özel Kurum () Diğer

TEŞEKKÜR EDERİZ ...

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Ceren ÖZKAN

Doğum Tarihi : 09.03.1981

E-mail : cozkan@mersin.edu.tr

Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Sosyoloji	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	1998-2002
Lisans	İşletme	Anadolu Üniversitesi	2001-2005
Yüksek Lisans	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi	Mersin Üniversitesi	2006-2011
Doktora	İşletme	Mersin Üniversitesi	2011-2017

Görevler :

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
Araştırma Görevlisi	Mersin Üniversitesi	2006-2017

ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)

1. TOPALOĞLU Emre Esat, COŞKUN Nuran, ÖZKAN Ceren (2016). Sahiplik yapısı ile finansal performans arasındaki ilişkinin Borsa İstanbul 30 Endeksi'ndeki şirketlerde test edilmesi. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar(620), 87-109.
2. YALÇIN İNCİK Eylem, ÖZKAN Ceren (2016). Öğretim elemanı ve öğretmen adaylarının görüşlerine göre öğretmen yetiştirme sistemi. 3rd International Eurasian Educational Research Congress, 2083-2084. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)
3. YILMAZ İlkey, TAĞ Mehmet Nasih, ÖZKAN Ceren, DEĞİRMEN Süleyman (2014). Host country marketing culture and foreign direct investment. 2nd International Conference on Strategic Innovative Marketing (Tam Metin Bildiri)(SSCI)
4. YAĞCI Mehmet İsmail, ÖZKAN Ceren (2014). Türkiye'deki işletme programlarında uluslararası pazarlama dersi: Sorunlar ve öneriler. Doğu Üniversitesi Dergisi, 15(1), 31-43.
5. TANER Bahar, ÖZKAN Ceren (2014). Servant leadership in academic advising. Journal of Social Science for Policy Implications, 2(2), 125-139.
6. ÇAKICI Ayşehan, ÖZKAN Ceren, AKYÜZ Bahadır Hakan (2013). İş yükü yoğunluğunun iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(2), 1-26.
7. TANER Bahar, ÖZKAN Ceren (2013). Kalite yönetim sistemi ve yaşanan değişime ilişkin tutumlar Mersin Üniversitesi örneği. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(1), 213-228.

8. ÖZKAN Ceren, GİZİR Sıdıka (2013). Motives of ungraduate students to study at higher educationinstitutions and their socialization tactics. Education and Science, 38(170), 223-236. (SSCI)

