



**T.C.**  
**TOKAT GAZIOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA VE PERFORMANSA**  
**ETKİSİNDE MESLEKİ BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ**

**Hazırlayan**  
Zümral GÜLTEKİN

İşletme Ana Bilim Dalı  
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı  
Doktora Tezi

**Danışman**  
Doç.Dr. Sema POLATCI

**TOKAT-2019**

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA VE  
PERFORMANSA ETKİSİNDE MESLEKİ BAĞLILIĞIN ARACILIK  
ROLÜ**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 14 / 01 / 2019

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Başkan : Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ

Hakkı Aktaş

Üye : Doç. Dr. Hasan Taşcı

Hasan Taşcı

Üye : Doç. Dr. Kubilay ÖZTER

Kubilay ÖZTER

Üye : Doç. Dr. Sema Polatçı

Sema Polatçı

Üye : Doç. Dr. Deniz Şahin DURAN

Deniz Şahin Duran

Bu tez, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 11 / 12 / 2018 tarih ve 59-02 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Mustafa ÇOLAK  
Enstitü Müdürü



## BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Sema POLATCI danışmanlığında hazırlamış olduğum “İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü” adlı Doktora tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

22/01/2019

  
Zümrâl GÜLTEKİN

## TEŞEKKÜR

Doktora çok meşakkatli ancak bilimsel açıdan geliştiren, bilime bakış açınızı değiştiren ve sabrı öğreten bir süreç. Bu süreçte başta bana destek olan, yetiştiren, bakış açısı kazandıran danışmanım Doç.Dr. Sema POLATCI hocama, her tez izlememde değerli önerileri ile tezime katkı sağlayan Doç.Dr. Kubilay ÖZYER hocama, yine tez izlemelerimde pozitif enerjisi ile tezimin son hale gelmesine destek olan Doç.Dr. Deniz ŞAHİN DURAN hocama tez savunmam için gelen ve tezime çok önemli katkılarda bulunan Doç.Dr. Hakkı AKTAŞ ve Doç.Dr. Hasan TAĞRAF hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Anketlerin yapılmasında bana destek olan eski öğrencilerim yeni postacı arkadaşlarıma ve PTT idari personeline teşekkür ederim. Ayrıca beni bugünlere getiren, yetiştiren, okumam için her zaman beni destekleyen, tez sürecimde bana yapacağıma inanarak destek olan annem Zehra ÇITAK'a ve babam Celal ÇITAK'a, tez sürecinde desteklerini benden esirgemeyen kayınvalidem Fikriye GÜLTEKİN'e ve kayınpederim Murat GÜLTEKİN'e, her strese girdiğimde sakinleştirmeye çalışan, kendisi de öğretim görevlisi olan kardeşim Fatma ÇITAK'a, doktoranın başlangıcından sonuna kadar benden desteklerini esirgemeyen teyzem Zuhâl ALAN'a ve eniştem Recai ALAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez yazarken gerildiğimde beni mutlu etmek için elinden geleni yapan, benimle aynı yolda yürüten arkadaşım Öğr. Gör. Segâh YEŞİLYURT'a ve bu süreçte benden desteklerini esirgemeyen tüm arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Ve tabii ki en büyük teşekkürlerden birini hak eden tüm stresimi, sıkıntılarımı, mutluluğumu kendisi ile paylaştığım varlığından gurur duyduğum baş destekçim, hem yol arkadaşım hem meslektaşım hem de eşim Öğr. Gör. Fırat GÜLTEKİN'e sonsuz teşekkür ve minnetlerimi sunarım.

Son olarak çalışmaya sağlamış oldukları 2015/126 no'lu BAP proje destekleri için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi'ne ayrıca teşekkür ederim.

## ÖZET

Bu çalışma, işgörenlerin algıladıkları iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluş düzeylerine ve performanslarına etkisinde meslekî bağlılığın aracı bir rol oynayıp oynamadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Çalışma Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Samsun ve Tokat'a görev yapan 623 postacı üzerinde yürütülmüştür. Postacılar İdari Hizmet Sözleşmeli (İHS'li), 399 sayılı KHK ile istihdam edilenler (399'lu) ve Alt İşveren (Taşeron) olmak üzere 3 ayrı istihdam şekli ile istihdam edilmektedirler. Bu farklı istihdam şeklinde çalışan postacıların algıladıkları iş güvencesizliği de farklılık göstermektedir. Postacıların farklı istihdam şekilleri ile istihdam ediliyor olmaları örneklem olarak postacıların seçilmesindeki en önemli etkidir.

Çalışmanın sonucunda bağımsız değişken algılanan iş güvencesizliğinin bağımlı değişkenler olan psikolojik iyi oluşu ve performansı etkilemediği tespit edilmiştir. Algılanan iş güvencesizliğinin aracı değişken meslekî bağlılığı etkilediği, ayrıca meslekî bağlılığın da hem psikolojik iyi oluşu hem de performansı etkilediği tespit edilmiştir. Ancak bağımsız değişken ile bağımlı değişkenler arasında bir etkileşim olmadığından meslekî bağlılığın aracılık rolü tespit edilememiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Güvencesizliği, Meslekî Bağlılık, Psikolojik İyi Oluş, Performans.

## ABSTRACT

This study was conducted in order to determine whether occupational commitment played a role in the effect of employees' perceived job insecurity on their psychological well-being levels and performance.

The study was carried out on 623 mail distributors working in Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Samsun and Tokat. Mail distributors are employed with 3 different types of employment: employed by administrative service contract, employed by KHK (No. 399) and Sub-Employees. The job insecurity that mail distributors perceive as these different forms of employment also varies. The fact that mail distributors employment with different forms of employment is the most important factor in choosing letter carriers as a sample.

As a result of the study, it was determined that job insecurity, which is perceived as an independent variable, does not affect dependent variables, psychological well being and performance. It has been found that the perceived job insecurity instrument influences variable vocational commitment, and that professional commitment also affects both psychological well-being and performance. However, there is no interaction between the independent variable and the dependent variable, the mediating role of vocational commitment can not be determined.

**Key words:** Job Insecurity, Occupational Commitment, Psychological Well-Being, Performance.

## İÇİNDEKİLER

<b>BİLİMSEL ETİK SAYFASI</b> .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vi</b>
<b>TABLolar</b> .....	<b>x</b>
<b>ŞEKİLLER</b> .....	<b>xi</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>2</b>
<b>BÖLÜM I İŞ GÜVENCESİZLİĞİ</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI VE KAPSAMI</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ TÜRLERİ</b> .....	<b>9</b>
1.2.1. Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği .....	9
1.2.2. Nitel (Çok Boyutlu) ve Nicel (Bütünsel) İş Güvencesizliği.....	11
1.2.3. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği .....	13
<b>1.3. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN BELİRLEYİCİLERİ</b> .....	<b>14</b>
1.3.1. Demografik Özellikler .....	15
1.3.1.1. Yaş.....	15
1.3.1.2. Cinsiyet .....	16
1.3.1.3. Medeni Durum .....	17
1.3.2. Pozisyonel Özellikler.....	18
1.3.2.1. Statü .....	18
1.3.2.2. Eğitim Düzeyi.....	19
1.3.2.3. Çalışma Şekli .....	20
1.3.2.4. Sendika Üyeliği .....	20
1.3.3. Çalışanın Kişilik Özellikleri .....	21
<b>1.4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SONUÇLARI</b> .....	<b>22</b>
1.4.1. Tutumla İlgili Sonuçlar.....	22
1.4.2. Sağlıkla İlgili Sonuçlar .....	24
1.4.3. Davranışla İlgili Sonuçlar .....	25
<b>1.5. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR</b> .....	<b>26</b>
1.5.1. İstihdam Edilebilirlik.....	27

1.5.2. Psikolojik Sözleşme.....	28
<b>BÖLÜM 2 MESLEKİ BAĞLILIK.....</b>	<b>30</b>
<b>2.1. MESLEK VE BAĞLILIK KAVRAMLARI.....</b>	<b>30</b>
<b>2.2. MESLEKİ BAĞLILIK KAVRAMI.....</b>	<b>33</b>
<b>2.3. MESLEKİ BAĞLILIK İLE BENZER KAVRAMLAR .....</b>	<b>35</b>
2.3.1. Örgütsel Bağlılık .....	35
2.3.2. Profesyonel Bağlılık .....	38
2.3.3. Kariyer Bağlılığı.....	39
2.3.4. İşe Bağlılık.....	41
2.3.5. İşe Adanmışlık.....	42
<b>2.4. MESLEKİ BAĞLILIĞIN BOYUTLARI.....</b>	<b>43</b>
2.4.1. Meslekî Duygusal Bağlılık Boyutu .....	44
2.4.2. Meslekî Devam Bağlılığı Boyutu .....	45
2.4.3. Meslekî Normatif Bağlılık Boyutu .....	46
<b>2.5. MESLEKİ BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....</b>	<b>47</b>
2.5.1. Bireysel Özellikler.....	47
2.5.2. Temel İş Özellikleri .....	49
<b>BÖLÜM 3 PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE PERFORMANS.....</b>	<b>51</b>
<b>3.1. İYİ OLUŞ KAVRAMI.....</b>	<b>51</b>
<b>3.2. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ KAVRAMI.....</b>	<b>54</b>
3.2.1. Psikolojik İyi Oluşun Boyutları .....	55
3.2.2. Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Faktörler .....	59
<b>3.3. ÖZNEL İYİ OLUŞ KAVRAMI.....</b>	<b>62</b>
3.3.1. Öznel İyi Oluşun Boyutları .....	64
3.3.2. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler.....	66
<b>3.4. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖZNEL İYİ OLUŞUN KARŞILAŞTIRMASI .</b>	<b>68</b>
<b>3.5. PERFORMANS KAVRAMI .....</b>	<b>69</b>
3.5.1. Performansın Boyutları .....	71
3.5.1.1. Görev Performansı .....	72
3.5.1.2. Bağlamsal Performans .....	73
3.5.1.3. Görev Performansı ve Bağlamsal Performansın Farkları .....	75
<b>BÖLÜM 4 İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, MESLEKİ BAĞLILIK, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE PERFORMANS KAVRAMLARINA YÖNELİK YAZIN TARAMASI .....</b>	<b>78</b>



<b>4.1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ .....</b>	<b>78</b>
<b>4.2. MESLEKİ BAĞLILIK.....</b>	<b>83</b>
<b>4.3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ.....</b>	<b>87</b>
<b>4.4. PERFORMANS .....</b>	<b>89</b>
<b>4.5. KAVRAMLARIN BİRBİRLERİ İLE OLAN İLİŞKİLERİ .....</b>	<b>92</b>
4.5.1. İş Güvencesizliği ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi .....	92
4.5.2. İş Güvencesizliği ve Performans İlişkisi .....	95
4.5.3. İş Güvencesizliği ve Meslekî Bağlılık İlişkisi .....	96
4.5.4. Meslekî Bağlılık ve Performans İlişkisi .....	98
4.5.5. Meslekî Bağlılık ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi .....	99
4.5.6. İş Güvencesizliği, Meslekî Bağlılık, Psikolojik İyi Oluş ve Performansı Bir Arada İnceleyen Çalışmalar .....	100
<b>BÖLÜM 5 İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA VE PERFORMANSA ETKİSİNDE MESLEKİ BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜNÜ ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA .....</b>	<b>102</b>
<b>5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ .....</b>	<b>102</b>
<b>5.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....</b>	<b>104</b>
<b>5.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....</b>	<b>104</b>
5.3.1. Ana Kütle ve Örneklem.....	104
5.3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	106
5.3.3. Veri Toplama Araçları.....	108
5.3.3.1. İş Güvencesizliği Ölçeği .....	109
5.3.3.2. Meslekî Bağlılık Ölçeği.....	109
5.3.3.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği .....	109
5.3.3.4. İş Performansı Ölçeği.....	110
5.3.4. Pilot Çalışma .....	110
5.3.5. Ölçeklerin Geçerliliği .....	111
5.3.5.1. İş Güvencesizliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	113
5.3.5.2. Meslekî Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	114
5.3.5.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	118
5.3.5.4. İş Performansı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	121
5.3.6. Pilot Çalışma Ölçeklerinin Güvenirliği .....	124
5.3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri .....	125
5.3.8. Verilerin Analizi.....	125

<b>5.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI .....</b>	<b>126</b>
5.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	126
5.4.2. Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	129
5.4.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular ....	130
5.4.4. Değişkenlerin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular .....	131
5.4.4.1. İş Güvencesizliğinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına .....	
<i>İlişkin Bulgular .....</i>	<i>131</i>
5.4.4.2. Meslekî Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına <i>İlişkin Bulgular .....</i>	<i>133</i>
5.4.4.3. Psikolojik İyi Oluşun Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına <i>İlişkin Bulgular .....</i>	<i>138</i>
5.4.4.4. Performansın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin..... <i>Bulgular .....</i>	<i>142</i>
5.4.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular .....	147
5.4.5.1. Algılanan İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine <i>İlişkin Hipotezlerin Analizi .....</i>	<i>147</i>
5.4.5.2. Algılanan İş Güvencesizliğinin Performans Üzerindeki Etkisine <i>İlişkin Hipotezlerin Analizi .....</i>	<i>148</i>
5.4.5.3. Algılanan İş Güvencesizliğinin Meslekî Bağlılık Üzerine Etkisine <i>İlişkin Hipotezlerin Analizi .....</i>	<i>149</i>
5.4.5.4. Meslekî Bağlılığın Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisine İlişkin <i>Hipotezlerin Analizi .....</i>	<i>150</i>
5.4.5.5. Meslekî Bağlılığın Performans Üzerine Etkisine İlişkin Hipotezlerin <i>Analizi .....</i>	<i>152</i>
5.4.5.6. Algılanan İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa <i>Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü.....</i>	<i>152</i>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>157</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>179</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>221</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>224</b>

## TABLOLAR

Tablo 1: Kuram Temelli Psikolojik İyi Oluş Boyutlarının Tanımları .....	58
Tablo 2: Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklılıklar .....	76
Tablo 3: Ana Kütledeki Toplam Postacı Sayıları, Örnekleme Bulunması Gereken Minimum Postacı Sayıları ve Örnekleme Bulunan Postacı Sayıları .....	105
Tablo 4: Pilot Çalışmaya Ait Demografik Özellikler .....	111
Tablo 5: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistikî Değerler .....	112
Tablo 6: İş Güvencesizliği Ölçeği Uyum İyilikleri .....	113
Tablo 7: İş Güvencesizliği Ölçeği İlişkisiz DFA .....	114
Tablo 8: Meslekî Bağlılık Ölçeği Uyum İyilikleri.....	115
Tablo 9: Meslekî Bağlılık Ölçeği Uyum İyilikleri.....	115
Tablo 10: Meslekî Bağlılık Ölçeği Birinci Düzey DFA .....	117
Tablo 11: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Uyum İyilikleri .....	118
Tablo 12: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Uyum İyilikleri .....	119
Tablo 13: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Birinci Düzey DFA.....	120
Tablo 14: İş Performansı Ölçeği Uyum İyilikleri .....	121
Tablo 15: İş Performansı Ölçeği Uyum İyilikleri .....	122
Tablo 16: İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey DFA .....	123
Tablo 17: Orijinal Ölçeklerin ve Pilot Çalışma Sonrası Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları.....	124
Tablo 18: Araştırma Ölçeklerinin Güvenirlik Katsayıları .....	125
Tablo 19: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı .....	127
Tablo 20: Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	129
Tablo 21: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları.....	130
Tablo 22: Fark Analizlerinin Özeti .....	144
Tablo 23: Algılanan İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları .....	147
Tablo 24: Algılanan İş Güvencesizliğinin Performansa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları .....	149
Tablo 25: Algılanan İş Güvencesizliğinin Meslekî Bağlılığa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları .....	150
Tablo 26: Meslekî Bağlılığın Psikolojik İyi Oluşa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları .....	151
Tablo 27: Meslekî Bağlılığın Performansa Etkisine İlişkin.....	152
Regresyon Analizi Sonuçları .....	152
Tablo 28: Algılanan İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa, Performansa, Meslekî Bağlılığa Etkisine İlişkin Hipotezler ve Sonuçları .....	172
Tablo 29: Meslekî Bağlılığın Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisine İlişkin Hipotezler ve Sonuçları .....	173
Tablo 30: Araştırmanın Aracılık Etkisine İlişkin Hipotezler ve Sonuçları .....	174

## ŞEKİLLER

Şekil 1: İş Güvencesizliği Sonuçları.....	22
Şekil 2: Araştırma Modeli.....	106
Şekil 3: İş Güvencesizliği Ölçeği İlişkisiz Düzey DFA Ölçme Modeli.....	113
Şekil 4: Meslekî Bağlılık Ölçeği Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli.....	116
Şekil 5: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli.....	119
Şekil 6: Performans Ölçeği Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli.....	122
Şekil 7: Yapılan Analizler Sonucunda Araştırmanın Nihai Modeli.....	156



## KISALTMALAR

<b>PTT</b>	Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi
<b>399'lu</b>	399 sayılı KHK ile İstihdam Edilen Postacı
<b>İHS</b>	İdari Hizmet Sözleşmeli Postacı
<b>STK</b>	Sivil Toplum Kuruluşu
<b>DFA</b>	Doğrulayıcı Faktör Analizi
<b>YEM</b>	Yapısal Eşitlik Modellemesi
<b>ss</b>	Sayfa Numarası
<b>SS</b>	Standart Sapma

## GİRİŞ

Rekabetin arttığı, işte kalabilmek için savaşların verildiği günümüz iş dünyasında, iş güvencesi kavramının her geçen gün önemi artmaktadır. Modern kurumsal yapılardaki değişimler, kısa süreli, sözleşmeli ya da dönemlik işlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgütler bürokratik katmanları azaltmak için daha düz ve esnek organizasyonlar haline gelmeye çalışmaktadır. Yönetimler organizasyonlarını birer piramit şeklinde değil, birer network (bilgi ağı) olarak düşünmektedirler. “Network türü düzenlemeler daha dinamikdir” diyen Sosyolog Walter Powell network türü yönetimin bürokratik yönetimin sabit yapısına kıyasla daha çabuk değiştirilebilen, yeniden şekillenebilen bir yönetim türü olduğunu ileri sürmüştür. Bu durum, atama ve işten çıkarmaların net ve sabit kurallara bağlı olmadığı anlamına gelmektedir ki bu durum iş güvencesi kavramını daha da önemli hale getirmektedir (Sennett, 2017: 23).

Ülkemizde 2003 yılında iş güvencesi yasası çıkarılarak, işgörenler işverenin haksız ve ani işten çıkarılmalarına karşı koruma altına alınmaya çalışılmıştır. Bu yasa ile birlikte ülkemizde de iş güvencesine verilen önemin arttığı görülmektedir. İş güvencesi kavramı daha çok iş hukukunun konusu olması nedeniyle, bu tez kapsamında iş güvencesi kavramı yerine örgütsel davranış alanında çalışılan iş güvencesizliği kavramı ele alınmıştır.

İş güvencesizliği Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından “tehdit altındaki bir işin, devamlılığının sağlanmasındaki güçsüzlük durumu” olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifadeyle iş güvencesizliği, bireyin algısında işini koruyup koruyamayacağına dair soru işaretlerinin olması durumudur. Negatif bir algı olan iş güvencesizliğinin, işgörenlerin hem iş hayatlarındaki hem de sosyal hayatlarındaki tutum ve davranışları etkilemektedir. Bu nedenle örgütler için dikkate alınması gereken hususlardan bir tanesidir.

Meslekî bağlılık, örgütler için olumlu tutumlardan birisidir. Meslekî bağlılık, birey ve mesleği arasındaki duygusal tepkiye dayalı psikolojik bir bağlantıdır (Tang vd., 2012: 331; Nägele ve Neuenschwander, 2014: 386). Ayrıca kişinin Meslekî faaliyetlerine, Meslekî davranışlarına, Meslekî tutumuna ve insan kaynakları

yönetimine katkısı oldukça fazladır (Tang vd., 2012: 331). İşgörenin mesleğine ne kadar bağlı olduğu o işteki mutluluğuna, örgütteki ve sosyal hayatındaki tutum ve davranışlarına yansiyacaktır. Diğer taraftan, meslekî bağlılık hem psikolojik iyi oluşu hem de performansı etkileyebilecek pozitif unsurlardan bir tanesidir. Bu tez çalışmasında meslekî bağlılığın bu iki değişkene etkisi incelenmiştir.

Tezin bir başka değişkeni psikolojik iyi oluştur. Psikolojik iyi oluş, bireyin kendi yaşamını, duygu ve düşüncelerini nasıl değerlendirdiği ile ilgili bir kavramdır. Bir başka ifadeyle, bireyin hayatına bakış açısı olarak da değerlendirilmektedir. Yaşam amacı olan, pozitif ilişkiler kurabilen, kendilerini hatalarıyla kusurlarıyla kabul edebilen, kendisini özgürce ifade edebilen, her zaman gelişimine önem veren, çevreyle uyumlu ve sorumluluk sahibi olan bireyin psikolojik iyi oluşu düzeyinin de yüksek olması beklenmektedir (Ryff, 1989). Bu durumun, bireyin örgütteki ve sosyal hayatındaki tutum ve davranışlarına yansiyacağı düşünülmektedir. Bu tez çalışmasında çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini belirlemek için meslekî bağlılığın ve iş güvencesizliğinin bir etkisi olup olmadığı merak edilmiştir. Bu nedenle, algılanan iş güvencesizliğinin ve meslekî bağlılığın, psikolojik iyi oluşu etkileyip etkilemediğini araştırmak bu çalışmanın amaçlarından birisi olmuştur.

Tezin son değişkeni ise performanstır. Yöneticiler çalışanlarının performanslarını artırabilmek için çeşitli insan kaynakları uygulamaları yapmaktadırlar. Çünkü yüksek performanslı çalışanlar, örgütün hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıran önemli faktörlerden bir tanesidir. Bu nedenle örgütsel davranış yazınında performansın nasıl artırılacağına dair birçok araştırma yapılmıştır ve yapılmaya devam etmektedir. Bu tez çalışmasında da performansı etkileyebileceği düşünülen algılanan iş güvencesizliği ve meslekî bağlılık konuları ele alınmıştır. Algılanan iş güvencesizliğinin ve meslekî bağlılığın çalışanın iş performansını nasıl etkilediğini araştırmak tezin önemli amaçlarından bir diğeridir.

Bu çerçevede tez ile “algılanan iş güvencesizliği düzeyleri yüksek bireylerin meslekî bağlılık düzeylerini artırarak psikolojik iyi oluş düzeylerini ve performanslarını artırabilir miyiz?” sorusuna cevap aranmaktadır. Bu amaç doğrultusunda yapılacak araştırma sonucunda elde edilen bulguların hem yazına hem de uygulayıcılara fayda

sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca elde edilecek sonuçların bireysel, örgütsel ve toplumsal gelişim açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

Beş bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde iş güvencesizliği kavramı açıklanmıştır. Bu bölümde iş güvencesizliğinin tanımı, boyutları ve belirleyicilerinin neler olduğu konularına yer verilmiştir. Ayrıca iş güvencesizliğinin, çalışan tutumuna, davranışına ve sağlığına olan etkileri de açıklanmıştır. Son olarak iş güvencesizliği ile ilgili kavramların neler olduğuna belirtilmiştir.

İkinci bölümde meslekî bağlılık kavramına yer verilmiştir. Meslekî bağlılığın tanımı, boyutları, meslekî bağlılık ile benzer kavramlar ve meslekî bağlılığın sonuçları bu bölümde anlatılmıştır.

Üçüncü bölümde ise psikolojik iyi oluş ve performans kavramları ve boyutları açıklanmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde yazın taraması yer almaktadır. Bu bölümde öncelikle tez çalışmasına konu olan kavramların yazındaki yerleri kısaca açıklanmış, daha sonra kavramların birbiri ile ilişkilendirildikleri çalışmalara değinilmiştir.

Son olarak, beşinci bölümde “İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolünü Araştırmaya Yönelik Bir Çalışma” konulu uygulama yer almaktadır. Bu başlık altında Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Samsun ve Tokat'ta çalışan postacılardan oluşan örneklemden elde edilen verilerle yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.



# BÖLÜM I

## İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

Bu bölümde iş güvencesizliğinin anlamı, kapsamı, türleri, belirleyicilerinin neler olduğu, sonuçları ve iş güvencesizliği ile ilgisi olduğu düşünülen kavramlar açıklanmıştır.

### 1.1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI VE KAPSAMI

Dünyada ve ülkemizde iş güvencesi hükümlerinin uygulamaya geçilmesindeki temel etkenlerden birisi, ahlaki ve toplumsal değerler gibi kavramların yerini, kar ve verimlilik gibi kavramların almasıdır. Buna bağlı olarak, daha fazla kar elde edebilmek için işgörenlerden daha fazla çalışmaları beklenmeye başlanmıştır. Bu da sosyal devlet anlayışına uygun ilkelere yönelmeyi önemli hale getirmiştir (Lale, 2010: 217).

İş güvencesi, çoğunlukla çalışanların haklarının korunması anlamında kullanılmaktadır (Çakır, 2007:117). Başka bir ifadeyle, geçimini çalışarak sağlayan çalışanların, geçerli bir neden olmaksızın, işveren tarafından iş ile ilişkisinin sona erdirilmesi durumunda, işverenin fesih işlemi sınırlamaktadır. Ayrıca iş ilişkisini hukuki zemine çekmekte ve hizmet ilişkisine süreklilik kazandırmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 36).

İşgörenlerin karşılaşılabilecekleri meslek hastalıkları ve iş kazalarından sonra en önemli tehlikelerden ve sıkıntılardan birisi de işlerini kaybetmeleri yani işsiz kalmalarıdır. Bu nedenle iş hukukunun en önemli konularından ve amaçlarından birisini çalışanların işlerinin devamlılığını sağlamak, iş sözleşmesinin devamını güvence altına almaya çalışmak oluşturmaktadır (Aras, 2015: 430).

İş güvencesi ile ilgili hükümler ülkemizde ilk defa 09.08.2002 tarihinde çıkarılan 4773 sayılı iş güvencesi yasası ile 15.03.2003 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır. Daha sonra 4857 sayılı iş kanunu ile de iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanmasına devam edilmiştir (Lale, 2010: 218). İş güvencesi yasası ile birlikte

işverene karşı korumasız durumda bulunan çalışanın, iş akdinin sona ermesi geçerli bir nedene bağlanmış, işveren tarafından geçerli bir nedenle olmaksızın feshedilen sözleşme durumunda, çalışana yargı yoluna başvurma imkânı sağlanmıştır (Lale, 2010: 217).

İşgörenler üzerindeki olası etkileri dikkate alındığında, iş güvencesi konusunun örgütler açısından son derece önemli olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca iş güvencesi ile örgütsel değişkenler arasında pozitif yönlü ya da negatif yönlü ilişkilerin varlığından söz etmek mümkündür. Örneğin, düşük düzeyde bir iş güvencesi algısı yani iş güvencesizliğinin yüksek düzeyde algılanması uygunsuz iş davranışlarını veya işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemekte, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi unsurları negatif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla işletmenin etkinlik ve verimliliği de iş güvencesine vermiş olduğu öneme göre değişmektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 144).

İş güvencesi konusunun daha çok iş hukukunun çalışma alanı içerisinde yer alması nedeni ile bu tez çalışmasında iş güvencesizliği kavramı ele alınacaktır. Başka bir ifadeyle, günümüz çalışma yaşamındaki uygulamalar ile yasal düzenlemelerdeki esneklik arayışı, “iş güvencesi” nden çok, “iş güvencesizliği” olgusunun ve sonuçlarının açıklanmasının gerektiğini göstermektedir (Çakır, 2007: 119). Zeytinoğlu ve arkadaşları (2012) ülkemizde iş güvencesizliğinin iş kültürünün ayrılmaz bir parçası olduğunu ileri sürmüşler ve iş güvencesizliği konusunun örgütler açısından önemine vurgu yapmışlardır (Sümer vd., 2013: 61).

Dünyada yaşanan ekonomik krizlere bağlı olarak, iş güvencesizliğinin popülerliği her zaman tartışılır bir konu olmuştur ve olmaya da devam edecektir (Jiang ve Probst, 2014: 557). Her yıl şirketlerdeki küçülmeler, birleşmeler, satın almalar, işyeri kapanmaları gibi örgütlerdeki yeniden yapılanmalar milyonlarca çalışana etkilemektedir (Probst, 2003: 453; Ashford vd., 1989: 804; Karacaoğlu, 2015: 13). 1970’den beri ekonomik durgunluklar, teknolojideki değişimler ve küresel rekabet çalışma hayatının işleyişini etkilemiştir. Sanayisi gelişmiş ülkelerde, örgüt yapılarındaki maliyetleri azaltabilmek ve rekabeti artırabilmek için akla ilk gelen yöntem çalışan sayısını azaltmaktır. Bazen de değişen çevre koşullarına ayak uydurabilmek için bu durum bir gereklilik haline gelmiştir. Milyonlarca çalışan bu değişimlerden dolayı evinden

ayrılmış, işsiz kalmış veya işini değiştirmek zorunda kalmıştır (Sverke ve Hellgren, 2002: 24). Örgütsel çevredeki hızlı değişimler geçici ve kısa süreli istihdamı artırmış, kısa süreli sözleşmeler oluşturulmuş, buna bağlı olarak iş güvencesizliği giderek kaçınılmaz hale gelmiştir (Wang vd., 2014: 77). Bu noktada iş güvencesizliği kavramı her geçen gün daha önemli olmaya başlamış ve konu ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır (Sverke ve Hellgren, 2002: 24).

İşgörenler açısından bir iş arayıp bulmak ve çalıştığı işin devamlılığını sağlamak, işveren açısından ise nitelikli işgücünü elinde tutabilmek oldukça güçleşmiştir. Bu bağlamda çalıştığı işletmede istediği sürece istihdam edileceğini bilmesi bir çalışan için oldukça önemli hale gelmiştir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 35).

İş güvencesizliği kavramını anlayabilmek için öncelikle güvencesizliğin ne olduğunu anlamak gerekmektedir. Güvencesizlik kavramı yazında güvence kavramının karşıtı olarak ifade edilmiştir. Güvencesizlik emin veya kesin olmama ve belirsizlik olarak tanımlanmaktadır. Belirsizlikten kaçınma ve risk istememe de insani bir gereksinimdir. Bu anlamda güvencenin özgürlük ve özerklik için gerektiği ileri sürülmüştür (Seçer, 2012: 346). Örgütlerde güvencesizlik denildiğinde akla ilk gelen güvencesizlik kavramı ise iş güvencesizliğidir.

Yazında iş güvencesizliği ile ilgili farklı tanımlara rastlamak mümkündür. Ancak en temel iş güvencesizliği tanımı Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından yapılmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini “tehdit altındaki bir işin, devamlılığını sağlamadaki güçsüzlük durumu” olarak tanımlamışlardır. Bu tanımdan yola çıkarak, Ashford ve arkadaşları (1989) ise iş güvencesizliğinin çok boyutlu bir olgu olduğunu ve 5 boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir. Bu 5 boyut şu şekilde ifade edilmektedir:

1. Tehditin algılanmasının önemi (ödülleri, ücret veya özgürlüklere karşı tehdit)
2. Bu tehdit algısının şiddeti (işin önemli bir özelliğini kaybetme duygusu)
3. Algılanan tehditin işgörenlerde iş ile ilgili negatif etki yaratıp yaratmadığı
4. Tehditin şiddetinin değerlendirilmesi ve birey için önemi
5. İş güvencesizliğinin yarattığı güçsüzlük (bir şey yapamama hissi)

Daha sonrasında Ashford ve arkadaşları (1989) bu çok boyutlu iş güvencesizliğini şu şekilde formulize etmişlerdir (Probst, 2003: 451):

**İş güvencesizliği**= ( İş özelliklerinin öneminin toplamı x tehdit kaynaklarının sayısı) + iş kaybının öneminin toplamı x işi kaybetme olasılığı) + güçsüzlük algısı

Diğer taraftan iş güvencesizliği, bireylerin işlerinin geleceği ile ilgili hissettikleri endişe olarak tanımlanmaktadır (Naswall ve De Witte, 2003: 191). Endişenin yanı sıra kontrol edilemezlik de iş güvencesizliğini açıklamada önemli rol oynamaktadır (Probst, 2003).

İş güvencesizliğinin sadece ekonomik ve sosyal bir olgu olmadığını, aynı zamanda işletmelere ve kişilere özgü olarak değişik düzeylerde hissedilebilen bir risk olduğunu belirten Klandermans ve Van Vuuren (1999:145), güvencesizliğin algısal niteliğine vurgu yapmışlardır. İşini kaybetme riskine ilişkin algı, kişilik özelliklerinden, aile durumundan, geçmiş ve şimdiki çalışma yaşamından ya da örgütsel koşullardan kaynaklanmaktadır (Kinnunen vd., 1999: 244).

İş güvencesizliği işgörenlerin istem dışı iş kayıpları ile ilgili bir durumdur (Silla vd., 2009: 740; Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). İş kaybını umursamayan bir kişi için işi kaybetme durumu iş güvencesizliği olarak tanımlanmamaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Bu durum iş güvencesizliğinin algısal bir durum olduğunu göstermektedir.

İş güvencesizliği konusundaki çalışmalar iş güvencesizliğini iki farklı yönü ile ele almışlardır. Birinci grup çalışmalar, objektif olarak tanımlanan işi kaybetme tehdidiyle karşı karşıya kalan işgören için iş güvencesizliğinin sonuçlarını incelerken, ikinci grup çalışmalar ise, algılanan iş güvencesizliğinin etkilerini incelemektedir (Özyaman, 2007: 3).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984)'e göre iş güvencesizliği, iş kaybı durumu ortaya çıktığında yaşanırken, Hartley'e göre kişinin beklediği güvence ile yaşadığı

güvence arasındaki farklılıklar ortaya çıktığında yaşanmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002: 27).

İş güvencesizliği ile ilgili birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen kavramı açıklamada hala bazı sıkıntılar mevcuttur. Bu sıkıntılar şu şekilde sıralanmaktadır (Klandermans ve Van Vuuren, 1999: 146):

1. Boyutları ve tanımlar ile ilgili sorunlar
2. İş güvencesizliğinin öncülleri ve ardılları ile ilgili teorik hususlar
3. İş güvencesizliğinin ölçümü, araştırma tasarımı veya nedenselliği gibi metodolojik problemler.

Sonuç olarak iş güvencesizliği çalışanların işleri ile ilgili algıladıkları negatif ve bireysel bir durumdur (Sverke ve Hellgren, 2002: 26). Ancak durum ne olursa olsun bu iş güvencesizliğinin bir tehdit olduğu gerçeğini değiştirmemektedir (Kinnunen vd., 1999: 244).

## **1.2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ TÜRLERİ**

İş güvencesizliği algısı kişiden kişiye değişebilecek bir durumdur. İşgörenin işini kaybetme korkusu, işindeki statüsünü kaybetme korkusu gibi farklı unsurlar iş güvencesizliğine bakışını da değiştirmektedir. Dolayısıyla bu durum farklı iş güvencesizliği türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

İş güvencesizliği nesnel ve öznel iş güvencesizliği, nitel ve nicel iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği olarak 3 grupta toplanmaktadır. Aşağıda iş güvencesizliği türleri ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

### **1.2.1. Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği**

İş güvencesizliği yazını incelendiğinde, iş güvencesizliğinin öznel bir durum mu yoksa nesnel bir durum mu olduğunun sıklıkla tartışıldığı görülmüştür. Örgütlerdeki bazı çalışanlar iş güvencesizliği hissetseler dahi etkilenmezken, bazı çalışanlar oldukça

fazla etkilenmektedirler. Bu farklı bakış açısı iş güvencesizliğini örgütlerde önemli bir konu haline getirmiştir (Klandermans ve Van Vuuren, 1999: 146). Büssing (1999) iş güvencesizliğinin nesnel bir durum olduğunu söylerken, Van Vuuren (1990) yapmış olduğu çalışmada iş güvencesizliğinin kesinlikle öznel bir durum olduğunu savunmuştur (Klandermans ve Van Vuuren, 1999: 146). Ayrıca De Witte (1999) yapmış olduğu çalışmada iş güvencesizliğinin öznel bir durum olduğunu ileri sürmüştür. Hatta bazı örgütlerde nesnel iş güvencesizliği olmasına rağmen, çalışanların bu durumu nesnel değil öznel olarak algıladıklarını ifade eden çalışmalar da mevcuttur (Klandermans ve Van Vuuren, 1999: 147). Bu çalışmalar ışığında nesnel ve öznel iş güvencesizliğinin neler olduğunu aşağıda açıklanmaktadır.

**Nesnel iş güvencesizliği;** geçici istihdam, ekonomik durgunluk, küçülme, dış kaynak kullanımı, örgütsel yapıdaki değişiklikler sonucunda oluşan iş güvencesizliği türüdür (Klandermans ve Van Vuuren, 1999). Bu tür iş güvencesizliğinin gerçekte var olan bir iş güvencesizliği durumunda ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Bazı araştırmacılar asıl iş güvencesizliğinin nesnel iş güvencesizliği olduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır (De Witte ve Naswall, 2003; Büssing, 1999). De Witte ve Naswall (2003) yapmış olduğu çalışmada geçici istihdamın nesnel iş güvencesizliğinin bir göstergesi olduğunu ileri sürmüşlerdir ve 4 Avrupa ülkesinde (Belçika, Hollanda, İtalya ve İsveç) yaptıkları çalışmada geçici istihdam ile iş güvencesizliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda geçici istihdamın, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisinde iş güvencesizliği tam aracılık yaptığı ortaya çıkmıştır. Radikal ekonomik değişmelerin olduğu ve geçici istihdamın arttığı dönemlerde işgörenler daha fazla iş güvencesizliği hissetmektedirler. Nesnel iş güvencesizliğine göre, iş güvencesizliğinin ana bileşenleri kıdem ve istikrardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 443). Çalışan işindeki istikrarın kaybolacağını düşündüğünde iş güvencesizliği hissedebilir. Buradan da anlaşılacağı gibi nesnel iş güvencesizliği çalışanın işindeki dışsal tehditlerle ilgili bir durumdur (Sümer vd., 2013: 59).

Nesnel iş güvencesizliği bireylerin algılarında yarattıkları bir iş güvencesizliği türü olarak değil, istihdam şekillerinden veya ekonomik koşulların kötüye gitmesinden kaynaklanan nesnel bir etkenin varlığı sonucunda ortaya çıkan bir iş güvencesizliği türü olarak ifade edilmektedir.

**Öznel ya da algılanan iş güvencesizliği;** temelde işgörenin işini kaybetme kaygısından kaynaklanmaktadır. Bu kaygı, ani gelişen örgütsel yapıdaki değişiklik, ekonomik kriz, küçülme, eğitim seviyesinin düşüklüğü gibi işgörene işten çıkarılacağını düşündüren çeşitli tehditler sonucunda ortaya çıkmaktadır (Seçer, 2011: 46). Diğer bir ifadeyle öznel iş güvencesizliği işgörenlerin gelecekte işlerinin devam edip etmeyeceği ile ilgili hissettikleridir (De Witte ve Naswall, 2003: 156). Öznel iş güvencesizliği çalışanların nesnel iş güvencesizliğine gösterdikleri farklı algısal tepkileri olarak tanımlanabilmektedir (Sadykova, 2016: 99).

İşgörenlerin bir kısmı, işten çıkarıldıklarında kolay iş bulabileceklerine inanmakta ve iş güvencesizliğini negatif algılamamaktadırlar. Ancak bazı işgörenler de işten çıkarıldıklarında kolay iş bulabileceklerine inanmadıkları zaman veya ailelerine karşı ekonomik sorumlulukları olduğu zaman iş güvencesizliğini negatif olarak algılamaktadırlar (Sverke ve Hellgren, 2002: 26). Dolayısıyla insanlar birbirlerinden algısal olarak farklılardır. Aynı iş güvencesizliği durumunda birisi işi kaybedeceğini düşünürken, bir diğeri bu şekilde düşünmeyebilmektedir. Buna bağlı olarak, bireysel farklılıklar iş güvencesizliği algısını da değiştirmektedir (Naswall ve De Witte, 2003: 193; Sverke ve Hellgren, 2002: 27).

Kısacası, nesnel iş güvencesizliği, geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam ilişkisi ile çalışanların güvencesizliğini yansıtırken, öznel iş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme korkusu ile işlerinin devamlılığı konusundaki kaygılarını içeren güvencesizlik algılarını ifade etmektedir. Bu iki tür güvencesizliğin birbiri ile ilişki içinde olduklarını söylemek mümkündür. Geçici işlerde çalışanların birçoğu işlerinin ve kariyerlerinin geleceği ile ilgili kaygıları olduğunu söylemektedirler. Bu durum da nesnel olarak görülen iş güvencesizliğinin öznel olarak algılanmasının bir göstergesidir (Çakır, 2007: 123).

### **1.2.2. Nitel (Çok Boyutlu) ve Nicel (Bütünsel) İş Güvencesizliği**

İş güvencesizliğinin diğer bir türü nicel iş güvencesizliği “bütünsel iş güvencesizliği”, nitel iş güvencesizliği “çok boyutlu iş güvencesizliği” olarak 2’ye ayrılmaktadır (Çakır, 2007: 125). Bir işteki iş güvencesizliğinin nitel mi veya nicel mi

olduğu işin devamlılığı ile mi ilgili yoksa işin bazı önemli yönlerinin sürekliliğinin kaybı ile mi ilgili olduğuna göre değişiklik göstermektedir. Bilinmelidir ki, bir işin sürekliliği ile ilgili psikolojik korku işin özelliklerinin bir kısmının kaybindan kaynaklanan korkudan daha tehlikelidir (Klandermans ve Van Vuuren, 1999: 148). Aşağıda nicel ve nitel iş güvencesizliği ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

**Nicel (Bütünsel) iş güvencesizliği;** yeniden yapılanma, küçülme, politik durumlar gibi sebeplerden dolayı iş kaybı ihtimalinin oluşmasıdır. Nicel iş güvencesizliği işgörenlerin, işlerinin geleceği ile ilgili hissettikleri kaygıyı ifade etmektedir (De Witte ve Naswall, 2003: 157). İş güvencesizliği hisseden işgörenlerin yaşadıkları en büyük kaygı işlerini koruyup koruyamayacaklarını bilmemeleridir (Seçer, 2008: 266).

Nicel iş güvencesizliği, işten çıkarılmanın bir ön aşaması olarak ele alınmaktadır. İşin gelecekte devam edip etmeyeceği ile ilgili olup (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984), iş güvencesizliğine bütünsel yaklaşımıdır. Nicel iş güvencesizliği “işin mevcut haliyle” sürekliliğini ifade etmektedir. Nicel iş güvencesizliği şirketin satılması, birleşmesi, yeniden yapılanması veya ileri teknoloji kullanımına başlaması gibi nedenlerle işin kaybedilmesi hissini yaşadığı durumlarda ortaya çıkan iş güvencesizliği biçimidir (Çakır, 2007: 125).

**Nitel iş güvencesizliği;** istihdamdaki potansiyel kalite kaybının algılanmasıyla ilgilidir. Çalışma koşullarının bozulması, kariyer fırsatlarının ortadan kalkması, maaşın azaltılması, var olan pozisyondan daha aşağı bir pozisyona geçiş, kişi-örgüt ilişkisindeki uyumsuzluk gibi unsurlar nitel iş güvencesizliğinin bir göstergesi olarak ifade edilmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 30). Çok boyutlu iş güvencesizliği olarak adlandırılan nitel iş güvencesizliğinin bir boyutunu işgörenin işinde meydana gelebilecek olumsuz değişimlerin ve haklarındaki gerilemenin işgören açısından önemi ve algısı oluşturmaktadır. Diğer bir boyutunu ise bu gerileme ve olumsuz değişikliklere karşı direnç göstermedeki güçsüzlük oluşturmaktadır. Nitel iş güvencesizliğine göre, iş güvencesizliği iş sözleşmesinin değiştirilmesiyle birlikte çalışanların haklarının kaybedilmesi yoluyla kendisini göstermektedir. Başka bir ifadeyle nitel iş



güvencesizliği, işgörenin işine fiili olarak devam etmesine karşın, sahip olduğu haklarda gerilemelerin olmasıyla ortaya çıkan bir iş güvencesizliği türüdür (Çakır, 2007:125).

Kısacası, her iki güvencesizlik türü de ekonomik, yasal ve örgütsel değişimlerin bir sonucu olarak yaşanmaktadır (Çakır, 2007: 125). İster nicel iş güvencesizliği olsun ister nitel iş güvencesizliği olsun, bir işin devamlılığı ya da işin özelliğinin değişikliğine karşı algılanan tehditin, işin kendisinin kaybı kadar zararlı sonuçlar ortaya çıkaracağını ifade etmek yanlış olmayacaktır (Sverke ve Hellgren, 2002: 31).

### 1.2.3. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği ile ilgili yapılmış olan bir diğer gruplandırma bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği şeklindedir. Borg ve Elizur (1992) bilişsel iş güvencesizliğini, bireyin işini kaybetme olasılığı olarak ele almışlardır. Diğer taraftan duygusal iş güvencesizliği ise iş kaybı korkusu olarak ele alınmıştır (Tilakdharee vd., 2010: 265; Sadykova, 2016: 99).

Tilakdharee ve arkadaşları (2010) yaptıkları çalışmanın sonucunda işgörenlerin duygusal iş güvencesizliklerinin, bilişsel iş güvencesizliklerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum, işgörenlerin işi kaybetme korkuları, işi kaybetme olasılıklarından daha yüksektir şeklinde açıklanabilmektedir (Tilakdharee vd., 2010: 265).

İş güvencesizliğinin türlerinden olan bilişsel iş güvencesizliğinin ve duygusal iş güvencesizliğinin, birbirleriyle ve genel iş güvencesizliğiyle anlamlı bir ilişkide oldukları görülmektedir (Tilakdharee vd., 2010: 265). Slack (2004) bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ayrımının iş güvencesizliği çalışmalarında önemli olduğunu ileri sürmüştür. Örneğin, işgörenler olası bir iş kaybı ihtimalinden kaygılanmayabilirler ancak iş kaybının gerçekleşeceğine inanabilirler. Bu durum yeni çocuğu olacak annelerde, emekliliği yaklaşmış işgörenlerde veya yüksek vasıfları olduğunu düşünen bir işgörende daha fazla ortaya çıkabilir. Bunun aksine bazı işgörenler işlerinin güvencede olduğuna inansalar bile iş kaybı hakkında kaygılanabilirler. Önemli finansal

sorumlulukları olan kişiler, ya da kendileri için az sayıda iş seçeneği olacağına inanan kişiler iş güvencesizliği hakkında kaygı yaşayabilirler (Seçer, 2008: 271).

### 1.3. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN BELİRLEYİCİLERİ

İş güvencesizliği algısı yaş, cinsiyet veya medeni durum gibi demografik özelliklere göre değişebileceği gibi işgörenin kişilik özelliklerine göre de farklılık göstermektedir. İş güvencesizliğinin belirleyicilerinin neler olduğu yapılan çalışmalara göre farklılaşmaktadır.

De Witte (2005) yapmış olduğu çalışmada iş güvencesizliğinin belirleyicilerini 3 başlık altında sunmuştur. Bunlar şöyle sıralanmaktadır:

- Bölgesel veya örgütsel makro düzeyde değişkenler (ulusal veya bölgesel işsizlik oranları, örgütsel yapıdaki değişimler vb.),
- Bir kişinin çalışmış olduğu örgütteki pozisyonunu belirleyen özellikleri (yaş, hizmet yılı ve meslekî pozisyon vb.)
- Kişilik özellikleri.

Sverke ve Hellgren (2002) çalışmalarında işgörenlerin işlerindeki istihdam koşulları veya işin özellikleri ile ilgili değişikliklere tepki verebileceğini, bu durumun bireysel özellikler, iş gücü piyasasının yapısı, istihdam edilebilirlik, yaş, cinsiyet vb. göre değişiklikler gösterebileceğini söyleyerek farklı bir sınıflandırma yapmışlardır.

Diğer bir çalışmada, algılanan iş güvencesizliğinin belirleyicileri şu şekilde sıralanmıştır (Kinnunen vd., 1999: 245):

- Pozisyonel faktörler (deneyimler ve geleneksel iş sözleşmeleri),
- Kişilik özellikleri,
- Çeşitli tehdit edici unsurlar (yeniden yapılanma, yöneticiye olan güvenin azalması)

Seçer ise (2012) yapmış olduğu çalışmada iş güvencesizliğinin belirleyicilerini şu şekilde sıralamıştır:

- Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum),
- Pozisyonel özellikler (sosyal statü, eğitim düzeyi, sendika üyeliği)
- Kişilik özellikleri

Bu tez çalışmasında Seçer (2012)'in çalışmasındaki belirleyiciler dikkate alınmıştır.

### **1.3.1. Demografik Özellikler**

İş güvencesizliğinin belirleyicilerinden demografik özellikler olarak, yaş, cinsiyet, medeni durum belirlenmiştir. Bu kısımda bu belirleyiciler açıklanacaktır.

#### **1.3.1.1. Yaş**

İş güvencesizliğinin belirleyicilerinden bir tanesi yaştır. Yaşa göre iş güvencesizliğine bakışın değiştiğini ileri süren çalışmalar mevcuttur. Bunlardan bazıları şu şekilde açıklanabilmektedir. Mohr (2000)'un yaptığı araştırmada, yaşlı çalışanların gençlere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmekte oldukları tespit edilmiştir (Öz, 2008: 157). Aynı şekilde Klandermans ve Van Vuuren (1999: 145) gençlerin yaşlılara oranla iş güvencesizliğini daha az sorun olarak gördüklerini tespit etmişlerdir. Başka bir çalışmada, yaşlı çalışanların iş güvencesizliği durumuna genç çalışanlardan daha fazla tepki verdikleri tespit edilmiştir. Yaşlı çalışanlar genç çalışanlara göre iş güvencesizliği algıladıklarında, örgütsel bağlılıkları negatif yönde etkilenmektedir (Cheng ve Chan, 2008: 277). Poyraz ve Kama (2008) da yapmış oldukları çalışmada gençler ile yaşlılar arasında iş güvencesi düzeylerinde anlamlı farklılık bulmuşlardır. Bunun nedeni şu şekilde açıklanabilmektedir: Yaşlı çalışanlar gençlere oranla emekliliğe daha yakındırlar ve iş değiştirme olasılıkları düşüktür. Bu nedenle iş güvencesine daha fazla önem vermektedirler. Sonuç olarak, gençlerde gelecek kaygısının yaşlılara oranla daha düşük olması iş güvencesizliği durumuna vermiş oldukları tepkiyi de etkilemektedir (De Witte, 1999: 162). Yaşlı çalışanlar,

kıdemlerinden dolayı örgütlerine özgü belli becerilere sahiptirler ve bu nedenle başka bir yerde istihdam edilebilmelerinin daha zor olacağını düşünmektedirler. Dolayısıyla mevcut işlerine olan bağlılıkları ve iş kaybının tehditine olan tepkileri daha şiddetli olmaktadır (Wass, 1996: 255). Yapılan çalışmalardan yola çıkarak yaşın iş güvencesizliğinin belirleyicileri arasında önemli etkisi olduğu söylenebilmektedir.

### ***1.3.1.2. Cinsiyet***

İş güvencesizliğinin belirleyicilerinden bir diğeri cinsiyettir. Cinsiyet açısından bakıldığında kadın ve erkekler arasında iş güvencesizliği algısı farklılık göstermektedir. Yapılan bazı çalışmalarda erkeklerde iş güvencesizliğinin daha çok stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir (De Witte, 1999: 155). Warr (1994) yaptığı çalışmada, bekâr kadınların iş güvencesizliğini erkekler kadar sorun yaptıkları, ancak evli ve çocuk sahibi kadınların daha az sorun yaptıkları sonucuna ulaşmıştır. Bunun nedeni şu şekilde açıklanabilmektedir. Ataerkil toplumlarda evli erkeklerin ailesi için para kazanması kadının para kazanmasından daha önemlidir. Kadının işsiz kalması, erkeğin işsiz kalmasından daha az sorun olmaktadır. Bekâr kadınlarda ise ev geçindirmek kendi sorumluluklarında olduğu için iş güvencesizliği erkekler kadar stres nedeni olmaktadır (De Witte, 1999: 161).

De Witte (1999) iş güvencesizliği ile psikolojik üzüntü arasındaki ilişkide cinsiyetin rolünü araştırmıştır. Sonuç olarak, iş güvencesizliği ile psikolojik üzüntü arasında cinsiyetin düzenleyici bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada, erkeklerde iş güvencesizliğinin mutsuzluğu artırdığı sonucuna ulaşılırken, kadınlarda böyle bir sonuca ulaşılammıştır (Klandermans ve Van Vuuren, 1999: 151). Tilakdharee ve arkadaşları (2010) yapmış oldukları çalışmada kadınların iş güvencesizliğinden erkekler kadar etkilenmedikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ancak De Witte (1999) yapmış olduğu çalışmada kadınların iş güvencesizliği algısı seviyelerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Dursun ve Bayram (2013)'ın yaptıkları çalışmada ise iş güvencesizliği bakımından kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak Poyraz ve Kama (2008) yapmış oldukları çalışmada cinsiyetler arasında iş güvencesizliği algısında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Başka bir çalışmada cinsiyetin, iş güvencesizliği ve sonuçları arasında düzenleyici bir etkiye sahip

olduğu görülmüştür (Cheng ve Chan, 2008: 278). Kadınların iş güvencesizliği algıladıklarında erkeklerden daha fazla etkilenip iş tutumlarına yansıttıkları sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur. Bunun sebebi şu şekilde açıklanabilmektedir. Erkeklerdeki iş değişikliği olasılığı kadınlardan daha yüksektir. Dolayısıyla örgütsel hareketlilikleri daha fazladır. Buna bağlı olarak da işsiz kalma ya da iş güvencesizliği durumunda kadınlara oranla daha az etkilenmektedirler (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

Araştırmalardan da anlaşılacağı gibi toplumun kadın ve erkeğe bakış açısına göre iş güvencesizliği algısının değiştiği, geleneksel toplumlarda erkeğin işsiz kalmasının daha büyük bir tehdit olarak algılandığı görülmektedir. Ancak henüz tam bir fikir birliğine de varılmış değildir. Bu nedenle cinsiyetin iş güvencesizliğinin belirleyicileri arasında önemli bir unsur olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

### ***1.3.1.3. Medeni Durum***

Çalışanların medeni durumları iş güvencesizliği algısında farklılık yaratabilmektedir. Yıldırım ve Yirik (2014) 288 kişiden oluşan otel çalışanları üzerinde yürütmüş oldukları çalışmada bekâr çalışanların evli çalışanlara göre iş güvencesizliği algılarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Garz (2012) yapmış olduğu çalışmada medeni durum ile iş güvencesizliği algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir.

Evli olmak öncelikle bir ev geçindirme sorumluluğu getirdiğinden bir işe bağlılığı artırmaktadır. Bir eşe sahip olmak yani sosyal desteğe sahip olmak iş güvencesizliğinin etkilerini azaltmaktadır. Lim (1996) yapmış olduğu çalışmada eşin sosyal destek kaynağı olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla evliliğin, bireylerde iş güvencesizliğinin negatif etkisini azalttığı sonucuna ulaşmıştır (Seçer, 2008: 278). Evli olmanın diğer bir getirisi çocuk sahibi olmaktır. Çocuk sahibi olanlarla olmayanlar arasında iş güvencesizliği algısı konusunda bir farklılık olacağı düşünülmüş ancak Naswall ve De Witte (2003) yapmış oldukları çalışmada bu hipotezi doğrulayamamışlardır.

### 1.3.2. Pozisyonel Özellikler

İş güvencesizliğinin pozisyonel özellikler açısından belirleyici olarak sosyal statü, eğitim düzeyi, çalışma şekli ve sendika üyeliği yer almaktadır.

#### 1.3.2.1. Statü

İş güvencesizliğinin pozisyonel özellikler açısından belirleyicilerinden ilki statüdür. Orpen (1993) beyaz yakalı çalışanların daha güvenceli işlerde çalışmalarına rağmen, iş güvencesizliği algıladıklarında mavi yakalı çalışanlarla aynı anksiyete ve depresyon durumunda oldukları sonucuna ulaşmıştır (De Witte, 1999: 161; Roskies ve Louis-Guerin, 1990: 347).

Roskies ve Louis-Guerin (1990)'e göre, yönetici konumunda olanlar işsizlik tehdidine daha şiddetli tepki vermektedirler. Çünkü yöneticiler, insanların hak ettiklerini yaşadıklarına inanmakta ve iş güvencesizliği gibi bir durumu hak etmediklerini düşünmektedirler. Dolayısıyla daha şiddetli tepki göstermektedirler.

1950'lerde beyaz yakalı çalışanlar işletmelerde kötü adamlar olarak algılanıyorlardı, bunun yanında işleri garantili çalışanlar olarak görülüyorlardı. Ancak 1980'lerde satın almaların, birleşmelerin, teknolojik gelişmelerin artmasıyla birlikte, örgütler birçok idari işi bir arada yürütmek zorunda kalmışlardır. Ayrıca rekabet artmaya başlamış dolayısıyla da daha kalifiye işgörenlerle çalışmaya ihtiyaç duyulmuş ve işten çıkarmalar artmıştır. Bu durum beyaz yakalı çalışanların dahi iş güvencesizliği yaşamalarına sebep olmuştur (Roskies ve Louis-Guerin, 1990: 345).

ABD'de 300 işletmede çalışan yarım milyon yönetici 1984–1987 yılları arasında işten çıkarılmışlar, kalanlardan da yeteneklerini geliştirmeleri istenmiş, performans baskısı yapılmaya başlanmış ve ödüllendirmeler azaltılmıştır. Yönetici statüsünde çalışanların iş güvencesizliği konusunda daha alt kademede çalışanlar ile aynı kaygıyı taşıdıkları görülmüştür (Roskies ve Louis-Guerin, 1990: 345).

1980'lerde ABD iş dünyasındaki yeni yapılanmalar nedeniyle özel sektör çalışanlarından beyaz yakalı çalışanlar 2 yıllık bir periyotta işlerini kaybetmişler ve iş güvencesizliği durumuyla karşı karşıya kalmışlardır. Ayrıca kamu sektörü garantili iş olarak görülse de özelleştirmelerle beraber kamu çalışanları da iş güvencesi ile ilgili sıkıntılar yaşamışlardır (Roskies vd., 1993: 619). Başka bir çalışmada, yaş, eğitim seviyesi, çalışma süresi, statü, gibi unsurların iş güvencesi algısında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Yousef, 1998).

Yapılan çalışmalar dikkate alındığında statünün iş güvencesizliği için önemli belirleyicilerden bir tanesi olduğu görülmektedir.

### ***1.3.2.2. Eğitim Düzeyi***

İş güvencesizliği algısı eğitim düzeylerine göre de farklılık göstermektedir. Yapılan bir çalışmada, ilköğretim mezunları ile lisansüstü mezunlarının diğer seviye mezunlarına oranla kendilerini daha güvencesiz hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Yıldırım ve Yirik, 2014: 7). Araştırmacılar bunun nedenini şu şekilde açıklamışlardır. İlköğretim mezunu işgörenlerin vasıfsız işlerde çalışmaları ve buna bağlı olarak işten çıkarılma korkularının daha fazla olduğunu, lisansüstü mezunu bireylerin de verilen işlerden memnun olmamaları nedeniyle iş güvencesizliği algıladıklarını ileri sürmüşlerdir. Başka bir çalışmada iş güvencesizliğinin, eğitim düzeyi yükseldikçe daha az sorun olan bir durum olduğu sonucuna ulaşılmıştır (De Witte, 1999: 161). Daha yüksek eğitilmiş çalışanların daha düşük eğitilmiş çalışanlara oranla işten ayrıldıklarında daha hızlı iş bulabileceklerine inanmaları bu sonucun ortaya çıkmasının sebebi olabilmektedir. Tilakdharee ve arkadaşları (2010) yaptıkları çalışmada eğitim seviyesinin iş güvencesizliği ile bir ilişkisini tespit edememişlerdir. Yapılan başka bir çalışmada ise eğitim düzeyi arttıkça iş güvencesizliği algısının da değiştiği sonucuna ulaşılmıştır (Dursun ve Bayram, 2013). Bazı işlerde daha yüksek seviyede eğitim almış olmak avantajdan çok dezavantajlı bir durum olarak görülmektedir. Örneğin, lisansüstü mezunu bir kişiyi istihdam ederken kişinin taleplerini karşılayamayacağına inanan işveren lisansüstü seviyesinde bir kişiyi istihdam etmek istemeyebilir.

Eğitim düzeyinin iş güvencesizliğini açıklamada önemli bir belirleyici olduğunu söylemek bu noktada yanlış olmayacaktır.

### **1.3.2.3. Çalışma Şekli**

İşgörenler örgütlerde kısmi süreli, sözleşmeli, kadrolu, daimi, kadro karşılığı sözleşmeli, idari hizmet sözleşmeli, mevsimlik işçi vb. statülerle çalışmaktadırlar. Dolayısıyla çalışanlarda bu istihdam veya çalışma şekillerine göre iş güvencesizliği algısı değişmektedir. Dursun ve Bayram (2013) yaptıkları çalışmada sözleşmeli çalışanların sürekli çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır. İş güvencesizliği ile psikolojik sonuçlar arasındaki ilişkiye bakıldığında daimi işçilerdeki negatif etkinin geçici işçilerinkinden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bunun aksini ileri süren diğer bir çalışmada, iş güvencesizliğinin geçici işçiliğin doğasında var olan bir durum olması nedeniyle, geçici işçilerde daimi işçiliğe göre negatif etkisinin daha fazla olduğu görülmüştür (De Cuyper ve De Witte, 2007: 66). Çalışanların belli bir sözleşme yapmaları onların iş güvencesizliğine bakış açılarını etkileyebilmektedir. Tam zamanlı ya da daimi sözleşmelerle istihdam edilen çalışanlar daha düşük düzeyde iş güvencesizliği yaşamaktadırlar (Sverke vd., 2006: 10).

Çalışma şekli işgörenlerde işe bakış açısını değiştirmektedir. Çünkü geçici sözleşmeli bir kişi ile daimi kadrolu bir kişinin işe de iş güvencesizliğine de bakışı farklı olacaktır. Dolayısıyla çalışma şekli iş güvencesizliği için önemli bir belirleyicisidir.

### **1.3.2.4. Sendika Üyeliği**

Çalışanlar sendika tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde iş güvencesizliğinin olası negatif etkisinin azalacağı söylenebilmektedir (Seçer, 2012: 365). Sendika üyesi olan çalışanlar daha az iş güvencesizliği hissetmektedirler. Çünkü sendika ile birlikte toplu şekilde işverenlere seslerini duyurarak işverene isteklerini yaptırmaya çalışmaları, çalışanlarda iş güvencesizliği algısını azaltmaktadır (Sverke vd., 2006: 10). Sendika üyesi olan çalışanlar kötü zamanlarında sendikanın olumlu yönde destek sağlayacağına ve kendi yerlerine haklarının savunulacağına inanmaktadırlar (Öz, 2008: 161). Kinnunen ve Nätt (1994) yapmış oldukları çalışmada ise sendika üyeliği ile



iş güvencesizliği arasında çok düşük düzeyde bir ilişki tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmalardan yola çıkarak sendika üyeliğinin de bir iş güvencesizliği belirleyicisi olduğunu söylemek mümkündür.

### 1.3.3. Çalışanın Kişilik Özellikleri

İşgören ister pozitif bir bakış açısına sahip olsun ister negatif bir bakış açısına sahip olsun iş güvencesizliği hissettiğinde etkilenmektedir. İş güvencesizliği algılandığında pozitif bakış açısına sahip olan işgören düşük risk algılamakta, negatif bakış açısına sahip olan işgören yüksek risk algılamaktadır. Kişiliğin pozitif ya da negatif oluşu ruhsal iyi oluşu da etkilemektedir. Farklı kişilik tiplerine göre iş güvencesizliği, işsizlik ve bazı Meslekî stres durumları farklılık göstermektedir (Roskies vd., 1993: 628). Yazında kişilik özelliklerinin iş güvencesizliğinin önemli bir açıklayıcısı olduğu ifade edilmiştir. Kişilik özellikleri olarak, duygusallık, kontrol odağı, öz saygı, belirsizliğe tahammül edebilme değişkenleri kullanılmıştır (Seçer, 2008: 285).

Ashford ve arkadaşları (1989) yapmış oldukları çalışmada, kontrol odağının, iş güvencesizliğinin güçsüzlük boyutu ile doğrudan ilişkisi olan bir kişilik özelliği olduğunu söylemişlerdir. Çalışmada iç kontrol odağı ile dış kontrol odağı kavramlarını incelemişler, iç kontrol odağına sahip kişilerin iş güvencesizliğini dış kontrol odağına sahip kişilerden daha düşük düzeyde hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Kişilik olarak daha endişeli tipler iş güvencesizliği hissettiklerinde daha çok etkilenmektedirler (Roskies ve Louis-Guerin, 1990: 357). Kişiliğin, iş güvencesizliği gibi negatif algı yaratan iş durumlarında önemli bir unsur olduğu söylenebilmektedir. Çünkü daha karamsar bir yapıya sahip bir kişi ile daha iyimser bakış açısına sahip bir kişi iş güvencesizliği algıladığında aynı tepkiyi vermeyecektir. Bu da kişilik yapılarına göre iş güvencesizliği algılarının değişebileceğini göstermektedir. Yukarıda ele alınan çalışmalarda bunu destekler niteliktedir.

## 1.4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SONUÇLARI

İş güvencesizliği işgörenlerin, örgütlerin ve ailelerin üzerinde önemli etkileri olan bir durumdur. İş güvencesizliği bir stres kaynağı olarak düşünüldüğünde iş kaybı kadar kaygı verici olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Seçer, 2008: 288).

Sverke ve arkadaşları (2002) yapmış oldukları çalışmada iş güvencesizliğinin sonuçlarını Şekil 1'deki gibi özetlemiştir.

	Bireysel	Örgütsel
Kısa Vadeli	<b>İş Tutumları ile İlgili Sonuçlar</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• İş Tatmini</li> <li>• İşe Bağlılık</li> </ul>	<b>Örgütsel Tutumlar ile İlgili Sonuçlar</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Örgütsel Bağlılık</li> <li>• Güven</li> </ul>
Uzun Vadeli	<b>Sağlık ile İlgili Sonuçlar</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiziksel Sağlık</li> <li>• Ruhsal Sağlık</li> </ul>	<b>İş davranışları ile ilgili Sonuçlar</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Performans</li> <li>• İşten Ayrılma Niyeti</li> </ul>

Şekil 1: İş Güvencesizliği Sonuçları  
Kaynak: Sverke vd., 2002: 244.

Şekil 1'den anlaşılacağı gibi Sverke ve arkadaşları iş güvencesizliği sonuçlarını 4 başlıkta toplamışlardır. Bunlar iş tutumları, örgütsel tutumlar, sağlık ve davranışlardır. Aşağıda iş güvencesizliğinin sonuçları ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

### 1.4.1. Tutumla İlgili Sonuçlar

İş güvencesizliği negatif iş tutumu ve davranışı ile ilişkilidir. Sverke ve arkadaşları (2002) yaptıkları çalışmada iş tutumu olarak iş tatmini ve işe bağlılığı ele alırken, örgütsel tutum olarak örgütsel bağlılık ve güveni ele almışlardır. Tutumla ilgili sonuçlar Şekil 1'de de görüldüğü gibi kısa vadeli sonuçlardır. Bu tutumlar, bireyin beklentileri ile gerçekte var olan durumlar sonucunda ortaya koydukları tepkilerdir.

İş tatmini, iş güvencesizliği sonuçları arasında en çok araştırılan konulardan bir tanesidir (Seçer, 2008: 290). İş tatmini, işgörenlerin işlerinden duydukları mutluluk olarak ifade edilmektedir (Hackman ve Oldham, 1975). Yapılan çalışmalar, daimi işçilerde dahi iş güvencesizliği algılandığında iş tatmininin azalmakta olduğunu göstermektedir (De Cuyper ve De Witte, 2007). İş güvencesizliği sadece işte tatminsizlik yaratmamaktadır, aynı zamanda işgörenin kendi yaşantısındaki tatminsizliğe de sebep olmaktadır (De Witte, 1999: 157). Ashford ve arkadaşları (1989) yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği algılayan işgörenlerde iş tatmininin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Yine başka bir çalışmada iş güvencesizliği arttıkça iş tatmininin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Heaney vd., 1994: 1431). Buitendach ve De Witte (2005) Güney Afrika'da yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliği ile içsel ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu araştırmada dışsal iş tatmini olarak, ücret, çalışma koşulları ele alınırken, içsel iş tatmini olarak çeşitlilik, özerklik ele alınmıştır. Çalışma sonucunda iş güvencesizliği ile dışsal iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İş tutumlarından bir diğeri işe bağlılıktır. İşe bağlılık, kişinin işini hayatının önemli bir parçası olarak algılamasını ifade etmektedir (Saleh ve Hosek, 1976: 213). İşe bağlılık ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştıran çok az sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda iş güvencesizliğinin artması durumunda işe olan bağlılığın azalacağına dair sonuçlar elde edilmiştir (Seçer, 2012: 373). Sverke ve arkadaşları (2002) yaptıkları çalışma sonucunda iş güvencesizliği ile işe bağlılık arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Roskies ve Louis-Guerin (1990)'de yaptıkları çalışmada iş güvencesizliğinin sadece mutluluğu negatif yöne etkilemediğini aynı zamanda işe bağlılığı da negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu araştırmalar sonucunda iş güvencesizliği arttıkça çalışanlardaki işe bağlılığın azalacağını söylemek mümkündür. Bir işgören işine bağlı olarak çalışsa da işin devamlılığı, istihdam sorunları gibi negatif durumları algıladığında bu bağlılığın negatif yönde etkileneceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İş güvencesizliği ile ilgili örgütsel tutumlardan ilki örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, bireyin kendisini çalıştığı örgütle özdeşleştirmesi ve yüksek düzeyde katılma isteğidir (Adanalı, 2007:3). İş güvencesizliği ile örgütsel bağlılığın arasındaki etkileşim

araştırıldığında iki değişken arasında negatif yönde bir etkileşim olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerde iş güvencesizliği algısı arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır (Ashford vd., 1989). Poyraz ve Kama (2008) Ankara’da özel sektörde faaliyet gösteren bir iletişim firması ile Kırıkkale’de faaliyet gösteren bir kamu kurumunun çalışanlarından oluşan toplam 211 kişi üzerinde yürütmüş oldukları çalışmada iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine benzer şekilde Rosenblatt ve Ruvio (1996) yaptıkları çalışmada algılanan iş güvencesizliği arttıkça, örgütsel bağlılığın azaldığını tespit etmişlerdir. Benzer bir çalışmada Öz ve Budak (2017) iş güvencesi arttıkça örgüte olan bağlılığında artacağı sonucuna ulaşmışlardır.

İş güvencesizliği ile ilgili yaşanabilecek örgütsel tutumlardan diğeri güvendir. Güven ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştıran oldukça az çalışma mevcuttur. Sverke ve arkadaşları (2002) yapmış oldukları çalışmada iş güvencesizliği ile güven arasında negatif yönde bir etkileşim olduğunu ileri sürmüşlerdir. İş güvencesizliği arttıkça örgüte olan güven duygusunun azalacağını tespit etmişlerdir.

Yapılan çalışmalardan da görüldüğü gibi iş güvencesizliği kavramının işe bağlılık, güven, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi tutumlarla ilişkili olduğu ve bu tutumları etkilediği görülmüştür. Çalışmalardan yola çıkarak, iş güvencesizliği azaldıkça iş tatmininin, örgüte ve işe olan bağlılığın, örgüte olan güvenin arttığını söylemek yanlış olmayacaktır.

#### **1.4.2. Sağlıkla İlgili Sonuçlar**

Sağlık ile ilgili sonuçlar Şekil 1’de görüldüğü gibi uzun vadede ortaya çıkan bireysel sonuçlardır. İş güvencesizliğinin çalışanlar üzerinde işsizlik kadar olumsuz psikolojik ve fiziksel etkilerinin olduğu görülmüştür. Özellikle yasal güvencesi olmayanlar, sigortasız çalışanlar, alt işverene bağlı olarak çalışanlar ve kısa süreli sözleşme ile çalışanlar için iş güvencesizliği her gün tehdit ve işsiz kalma korkusudur (Sümer vd., 2013: 60). Fiziksel sağlık şikâyetleri ve ruhsal sıkıntılar iş güvencesizliği korkusu ya da kaygısı var olduğunda ortaya çıkmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002: 31; De Witte, 1999: 158).

İş güvencesizliğinin yarattığı stres fiziki birçok hastalığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İş güvencesizliği algısının, kan değerlerindeki değişmelere (Jiang ve Probst, 2014), kan basıncındaki değişmelere (Hellgren ve Chirumbolo, 2003), yüksek kolesterole (Ferrie vd., 2005), obezite riskine (Ferrie vd., 2002) etkisi olduğuna ilişkin çalışmalar mevcuttur. Başka bir çalışmada Lindström ve arkadaşları (1997) iş güvencesizliğinin yaratmış olduğu stres ve kaygının boyun ve omuz ağrılarına neden olduğunu tespit etmişlerdir (Hellgren ve Chirumbolo, 2003).

İş güvencesizliği çalışanların fiziki sağlığını etkilediği gibi psikolojik sağlığını da etkilemektedir. Dursun ve Bayram (2013) yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği ile kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Buna ek olarak, Roskies ve Louis-Guerin (1990) nesnel iş güvencesizliğinin çalışanın psikolojik sağlığına bir etkisinin olmadığını ancak öznel iş güvencesizliğinin psikolojik sağlığa etkisinin olduğunu tespit etmiştir. İş güvencesizliği algısı, işe olan öngörülebilirlik ve kontrol duygusunun azalmasına, kişilerin kısa veya uzun vadede planlar yapamamasına, büyük endişe ve kaygıya sebep olmaktadır. Bu rahatsızlıkta kişinin doğal olarak psikolojik sağlığını etkilemektedir (Sümer vd., 2013: 66; Ferrie vd., 2002). De Witte (1999) yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliğinin işgörenlerde psikosomatik şikâyetleri ve fiziksel kasılmaları artırdığı sonucuna ulaşmıştır. İş güvencesizliği ya da düşük iş güvencesi algısı, çalışanlarda önemli bir psikolojik stresördür (Roskies vd., 1993: 619; Sümer vd., 2013: 60). Buna ilaveten, iş güvencesizliği korku ve belirsizliğin yaşandığı en belirgin durumlardan birisidir (Sümer vd., 2013: 60). Bu duruma bağlı olarak, kaygı bozukluklarının ve psikolojik rahatsızlıkların yaşanmasının nedeni olabilmektedir.

### **1.4.3. Davranışla İlgili Sonuçlar**

İş güvencesizliğinin tutumlara ve sağlığa etkisi olduğu gibi davranışlara da etkisi bulunmaktadır. Örgütsel açıdan bakıldığında iş güvencesizliğinin, performans ve işten ayrılma niyetine etkisinin var olduğu söylenebilmektedir.

İş güvencesizliğinin davranışsal sonuçlarından ilki performanstır. Performans örgütsel davranış ve insan kaynakları yazınında yapılan çalışmalarda en çok araştırılan konulardan bir tanesidir. Bu nedenle iş güvencesizliğinin performansa olan etkisinin

araştırılması da önemli olmuştur. Rosenblatt ve Ruvio (1996) yapmış oldukları çalışmada iş güvencesizliği algısının performansı negatif etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bhuiyan ve İslam (1996) yapmış oldukları çalışmada örgütlerdeki yabancı çalışanlara yüksek düzeyde iş güvencesi ve ücret tatmini sağlandığında maksimum performans sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır (Yousef, 1998: 184). Bir başka araştırmada ise, iş güvencesi ile iş performansının bir ilişkisi olmadığı sonucuna varılmıştır (Conde-Vieitez vd., 2001: 809). Yousef (1998) Birleşik Arap Emirlikleri'nde çeşitli sektörlerde çalışan 447 işgören üzerinde yürütmüş olduğu çalışmada iş güvencesi ile performans arasında orta düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Naswall ve De Witte, 2003: 189).

Diğer bir davranışsal sonuç ise işten ayrılma niyetidir. Bir örgütte iş güvencesizliği arttıkça işten ayrılma niyetinin artacağı yapılan çalışmalarla da desteklenmiştir. Diğer bir ifadeyle, işten ayrılma niyeti ile iş güvencesizliğinden pozitif yönde etkilenmektedir (Ashford vd., 1989; Poyraz ve Kama, 2008; Dığın ve Ünsar, 2010).

Çalışanlar için iş güvencesizliğinin yaşanmasının yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyeti de artacaktır. Çünkü istihdam sürekliliği hakkında kaygı duyan çalışanın daha güvenceli bir kariyer arayışına gireceği alışıldık bir durumdur (Seçer, 2012: 374).

Davranışsal sonuçlara bakıldığında iş güvencesizliği, çalışan performansını, işini kaybetme korkusu nedeniyle artırabileceği gibi, çalışanda yarattığı kaygı nedeniyle azaltadabilecektir. Bu nedenle iş güvencesizliği konusunda performans araştırmaları önemli bir yere sahiptir. Ayrıca istihdam sorununun olacağını düşünen çalışanın işten ayrılma niyetinde de artış gözlenmektedir.

## 1.5. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

İş güvencesizliği ile ilgili yazın tarandığında bu kavramın istihdam edilebilirlik ve psikolojik sözleşme ile bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Aşağıda bu iki kavramın iş güvencesizliği kavramı ile olan ilişkisi açıklanmaya çalışılacaktır.

### 1.5.1. İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik, çalışanın iç ya da dış iş gücü piyasasında alternatif bir meslek bulma şansı olarak tanımlanmaktadır (Forrier ve Sels, 2003). Groot ve Van den Brink (2000)'de istihdam edilebilirliği “bir işçinin görev sayısı veya işte ihtiyaç duyulan yardım miktarı” olarak tanımlamaktadırlar. İşgörenlerin istihdam edilebilir olabilmeleri için sadece kendi alanlarına özgü Meslekî uzmanlıkları yeterli değildir, bunun yanında daha farklı ve transfer edilebilir becerilere ve niteliklere ihtiyaç duyulmaktadır (Erdem, vd., 2016: 774).

İstihdam edilebilirlik ile ilgili yazındaki en son çalışmalar, algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi ve bunu etkileyen değişkenleri araştırmaktadır. İstihdam edilebilir olduğunu düşünen ve kariyerleri için gerekli kaynaklara sahip çalışanlar, işlerini kaybetme korkusunu daha az yaşamakta, fakat genellikle işin niteliklerini kaybetme korkusu taşımaktadırlar (Seçer, 2008: 156).

Örgütlerde “yaşam boyu istihdam” yaklaşımı yerini “yaşam boyu istihdam edilebilirlik” yaklaşımına bırakmıştır. Günümüzde ömür boyu istihdamın azalması nedeniyle yeni kariyer tercihleri ile ilgili kavramlar ortaya çıkmaya başlamıştır (Ör. Çok yönlü kariyer, Sınırsız kariyer gibi). Bazı çalışanlar bu yeni yaklaşımı dikkate alarak işlerinde daha rahat davranırken, bazı çalışanlarda iş güvencesi nedeni ile daha çok strese girip kaygılanmaktadır. Ancak daha az iş güvencesi sağlayan bu durum eskisi kadar umutsuzluğa da neden olmamaktadır. Aynı organizasyonda ömür boyu istihdam sağlanamayacağı için, iş güvencesinin farklı şekilde korunması gerekliliği ortaya çıkmıştır (Forrier ve Sels, 2003: 103).

Silla ve arkadaşları (2009) yapmış oldukları çalışmada algılanan istihdamın, iş güvencesizliğinin yıkıcı kısmı olan depresyon ve kaygıyı azaltmada etkili olabileceğini söylemişlerdir. Diğer taraftan yedi Belçika işletmesinde 559 işgören üzerinde yürütülen çalışmada, istihdam edilebilirlik düzeyinin yüksek olması ile birlikte iş güvensizliği algısının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Arnold ve Staffelbach, 2012: 314). Başka bir çalışmada ise iş güvencesizliği ve işyeri zorbalığı arasındaki ilişkide, düşük düzey istihdam edilebilirlik algılandığında iş güvencesizliğinin daha fazla işyeri zorbalığına

neden olduğu tespit edilmiştir (De Cuyper vd., 2009a: 206). Bazı araştırmacılar ise, istihdam edilebilirliğin geçici işçilerin işgücü piyasasındaki konumunu güvence altına almak için alternatif bir araç sunduğunu ileri sürmüşlerdir (De Cuyper vd., 2009b: 201).

### 1.5.2. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme “çalışanların yükümlülükleri ve haklarına ilişkin karşılıklı beklentileri” olarak tanımlanabilmektedir (McLean-Parks vd., 1998: 698). Morrison ve Robinson (1997)’e göre, psikolojik sözleşme, çalışanların kendi istihdamları ile ilgili yükümlülüklerine ilişkin inançlarıdır (Doğan ve Demiral, 2009: 54). Farklı yıllarda ortaya atılmış olan bu görüşlere bakıldığında, psikolojik sözleşmenin, algılar, beklentiler, inançlar, taahhütler ve yükümlülüklerin hepsini içeren bir kavram olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir (Guest, 1998; Akt. Doğan ve Demiral, 2009: 54). Psikolojik sözleşme, çalışan ve işveren arasında karşılıklı olan zorunluluklarla ilgili algı ve inançların bütünüdür ve istihdam ilişkisinin temelini oluşturmaktadır. Bu karşılıklı zorunluluklar, hem işverenin çalışana karşı, hem de çalışanın işverene karşı yükümlülüklerini içermektedir. Söz konusu sözleşme; iş akdinin ya da yapılan yazılı sözleşmelerin aksine, açık değil örtük olmaktadır. İstihdam ilişkilerindeki değişimlerin kişiler üzerindeki etkilerini analitik çerçeveden ele alan psikolojik sözleşme kavramı, sıklıkla çağdaş istihdam ilişkilerini tanımlamada kullanılmaktadır (İyigün ve Çetin, 2012: 16).

Macneil (1985: 501) çalışmasında, psikolojik sözleşmeyi “ilişkisel” ve “işlemsel” olarak iki kategoride ele almıştır. İşlemsel sözleşme, belirli bir süre içerisinde taraflar arasındaki belli parasal değişimler olarak tanımlanırken ilişkisel sözleşme, ilişkileri kuran ve koruyan açık uçlu ve daha belirsiz anlaşmalar olarak tanımlanmıştır. İşlemsel sözleşmeler yüksek maaş, performansa bağlı ücret, kısa dönemli ilişki gibi koşulları içerirken ilişkisel sözleşmeler ise uzun dönemli iş güvencesi, kariyer gelişimi ve bireysel sorunlarda destek olma gibi unsurları içermektedir (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000: 909). Dolayısıyla geçici işçiler daha çok işlemsel psikolojik sözleşme ile ilgilenirken, daimi işçiler ilişkisel psikolojik sözleşme ile ilgilenmektedirler (De Cuyper ve De Witte, 2006)



Psikolojik sözleşme teorisinin ana elementlerinden bir tanesi iş güvencesidir. Dolayısıyla iş güvencesizliği psikolojik sözleşmenin bir ihlali olarak görülmektedir (De Cuyper ve De Witte, 2006: 398). Psikolojik sözleşmede gönüllülük esastır. Yazılı bir sözleşme mevcut değildir. Dolayısıyla geçici işte çalışan kişilerde daha işin başlangıcında olduklarından dolayı bunu sağlamak mümkün değildir (McLean-Parks vd., 1998: 698). Daimi işçilerin iş güvencelerinin olması ve iş sorumluluklarının farkında olmaları nedeniyle psikolojik sözleşmeleri olduğu düşünülmektedir. Buna bağlı olarak, daimi çalışanların geçici çalışanlara göre psikolojik sözleşmelerinin daha güçlü olduğu söylenebilmektedir (De Cuyper ve De Witte, 2007: 68). İş güvencesizliğini açıklamada psikolojik sözleşme önemli bir yer tutmaktadır. Psikolojik sözleşme çalışmalarının iş güvencesi ve adalet algıları için gerekli olduğu konusunda fikirler mevcuttur (Bernhard-Oettel vd., 2011:1868). Araştırmalar değerlendirildiğinde iş güvencesizliğinin psikolojik sözleşme ile doğrudan ilişkili olduğu ve daha işe başlarken bu anlaşmanın yapıldığı görülmektedir.

## BÖLÜM 2

### MESLEKİ BAĞLILIK

Bireyler günlerinin önemli bir kısmını meslekleri ile ilişkili olarak geçirmektedirler. Bir mesleği severek icra etmek gününün en az 8 saatini o meslekte geçiren insanlar için önem arz etmektedir. Bu noktada meslek kavramının ne olduğu ve severek bir mesleği yapabilmek için meslekî bağlılığın ne olduğunu açıklamak önemlidir. Bu açıklama doğrultusunda bu bölümde meslek kavramı, bağlılık kavramı, meslekî bağlılık kavramı, meslekî bağlılık kavramı ile benzerlik gösteren kavramlar, meslekî bağlılığın boyutları ve meslekî bağlılığa etki eden faktörler açıklanmıştır.

#### 2.1. MESLEK VE BAĞLILIK KAVRAMLARI

Meslekî bağlılık kavramını açıklamadan önce meslek ve bağlılık kavramlarının ne olduğunu açıklamak daha doğru olacaktır.

Meslek, belirli bir işte (örneğin, hemşire, bankacı, kâtip) belirli aralıklarla para kazanmak için bireyin katıldığı, özel bir çalışma alanı olarak tanımlanmaktadır (Lee, 2000: 800). Diğer bir ifadeyle, belirli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlanabilmektedir (Tutar, 2013: 143). Bireyler gelir elde edebilmek için belli işlerde çalışmaktadırlar. Fakat her iş bir meslek midir? Bir işin meslek olarak tanımlanabilmesi için belli özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bir işin meslek olarak adlandırılması için aşağıdaki koşullar aranmaktadır (Aydın, 2017):

- Bir meslek toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılamalıdır. Örneğin, sağlık, güvenlik, eğitim gibi toplumsal gereksinimler her toplumda bu hizmetleri sunacak meslekleri gerekli kılmaktadır.
- Meslek kişinin sadece kendi yararı için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yaptığı bir uğraş olmalıdır. Örneğin bir doktor mesleğini sadece

hizmetinin karşılığında aldığı para için değil, insanlara sağlıklarını kazandırmak için de yapmaktadır.

- Meslek sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayanmalıdır. Bir mesleğin meslek olabilmesi için bu mesleği icra edecek kişilerin meslek ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmış olmaları gerekmektedir.
- Mesleğin araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü tekniklere sahip olması gerekmektedir. Eğitim yolu ile kuşaktan kuşağa aktarılan bu bilgi birikimi zaman içinde mesleğe özgü tekniklerin gelişmesine ya da süreç içinde yeni tekniklerin keşfedilmesine yol açmaktadır.
- Mesleklerin toplumca kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri olmalıdır.

Cohen (2007: 5)'e göre ise mesleğin özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- Bir işin meslek olabilmesi için bir unvanı olmalıdır.
- Mesleğe bağlılık sağlanmalıdır.
- Belli örgütlere veya kurumsal pozisyonlara bağlılık sağlanmalıdır.
- Toplum içerisinde mesleğin konumu ve imajı olmalıdır.

Tıpkı canlı organizmalar gibi meslekler de zamanla içinde buldukları toplumlara göre değişiklik göstermektedirler. Bir mesleğin sürekliliği ve gelişmesi, o mesleğe yeni girenlere bilgilerin sağlıklı bir şekilde aktarılabilmesi ve onların da yeni fikirleriyle mesleğe katkıda bulunmaları ile gerçekleşmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 51).

Bağlılık kavramı ise, bireyi belirli bir amaca yönelik davranmaya iten güç olarak tanımlanabilmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 51). Bağlılık çalışmaları ilk zamanlarda yöneticiye olan bağlılığın ve örgütsel bağlılığın tanımlanması ile başlamış, daha sonrasında, sendika bağlılığı, profesyonel bağlılık, kariyer bağlılığı, istihdam bağlılığı olarak geliştirilmeye devam etmiştir. Ancak bu çalışmaların birçoğunda bağlılık sadece bir ara değişken olarak ele alınmıştır (Meyer ve Allen, 1993: 538).

Bağlılık kavramının gelişim süreci ile ilgili olarak, ilk dönem Becker'in (1960) tanımladığı bağlılık, yan bahis teorisi olarak bilinen teori kullanarak yaptığı

kavramsallaştırmaya dayanmaktadır. Bu teori, örgüt ve meslek olmak üzere iki bağlılık türünü içermekle beraber örgütsel bağlılık ile daha fazla ilişkilidir (Cohen, 2007: 5). Becker'in geliştirmiş olduğu bu yan bahis teorisine göre, bir kişi değer verdiği şeyleri ortaya koymakta, yani bu değer verdiği şeyler için bahse girmekte ve bu şekilde örgütüne ve mesleğine yatırım yapmaktadır. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağlılığı da o derece artmaktadır. Kişinin yapmış olduğu yatırımları arttıkça alternatif iş olanaklarının çekiciliği de buna bağlı olarak azalmaktadır (Gül, 2003: 78). Bu yaklaşım davranışsal bağlanmayı tanımlamaktadır. Kişi tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürmeye devam etmektedir (Meyer ve Allen, 1984: 372). Berker (1960)'e göre kişi, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte çalışmaya devam etmektedir (Gül, 2003: 78). Becker, çalışanların bağlılık göstermelerini sağlayan dört yan bahis kaynağının var olduğunu söylemektedir. Bu dört yan bahis şu şekilde açıklanmaktadır (Gül, 2003: 78–79; Kaya ve Zerenler, 2014: 51–52):

- *Toplumsal beklentiler:* Kişi, toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilmektedir. Örneğin, toplumsal baskılar nedeniyle sık sık iş değiştiren birine güvenilir bakılmaması bu kişinin örgüte ve mesleğe bağlanmasına neden olabilmektedir.
- *Bürokratik düzenlemeler:* Emeklilik aylığı için her ay maaşından bir miktar kesilen birey meslekten ayrılmak istediğinde, yıllardır maaşından kesilen bu parayı alamayacağını düşüneceğinden, emekli aylığı ile ilgili bürokratik düzenleme bireyin bir yan bahse girmesine neden olabilmektedir.
- *Sosyal Etkileşimler:* Bireyin diğer bireyler ile ilişki içerisindeyken kendisi ile ilgili bir kanaat ve imaj yerleştirmiş olması ve bunun bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorunda kalması örgüte ve mesleğe bağlı kalmasına neden olabilmektedir.
- *Sosyal Roller:* Birey içinde bulunduğu sosyal role ve o sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki artık başka bir rolü kabullenemeyebilir. Bu

sosyal rolü devam ettirmek isteyebilir. Bu durum bireyde meslekî bağlılığının devam etmesine sebep olabilmektedir.

Bağlılık için iki nokta önemlidir. Bunların birincisi, bağlılığın istikrarlı ve zorlayıcı bir güç olması, ikincisi ise davranışlara yön vermesidir (Meyer ve Herscovitch, 2001: 301). Bağlılık, bireylerin işyerindeki tutum ve davranışlarını etkileyen bir kavram olması nedeniyle de önemlidir (Chang, 1999: 1257).

## 2.2. MESLEKİ BAĞLILIK KAVRAMI

Yazında meslekî bağlılığa ilişkin çalışmalar incelendiğinde kavramın ilk kez Greenhaus (1971) tarafından “bireylerin bir işe ya da bir kariyere önem vermeleri” olarak tanımlandığı görülmektedir. Morrow, ilgili alanda temel referans kaynağı olarak kabul edilen Greenhaus’un “İş Bağlılığı Modeli” tanımlamasından hareketle meslekî bağlılık kavramını kariyer bağlılığı olarak adlandırmış ve diğer bağlılık türleri ile ilişkilendirmiştir (Morrow, 1983: 487; Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 157).

Meyer ve Allen (1991) çalışmalarında 3 boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği geliştirmişlerdir. Bu çalışmadan yola çıkarak 1993 yılında Meyer ve arkadaşları örgütsel bağlılık ölçeği ile birlikte Meslekî bağlılık ölçeğini de geliştirmişlerdir (Meyer vd., 1993). Buradan da anlaşılacağı gibi meslekî bağlılık kavramının gelişimi örgütsel bağlılık kavramının gelişimiyle paralellik göstermektedir.

Meslekî bağlılık, birey ve mesleği arasındaki duygusal tepkiye dayalı psikolojik bir bağlantıdır (Tang vd., 2012: 331; Nägele ve Neuenschwander, 2014: 386). Ayrıca kişinin Meslekî faaliyetlerine, Meslekî davranışlarına, Meslekî tutumuna ve insan kaynakları yönetimine katkısı oldukça fazladır (Tang vd., 2012: 331).

Meslekî bağlılık; mesleğe ve meslekî kariyerine bağlılık, mesleğe ve meslekî kariyerine kendini adama, meslekî etik ve meslekî amaçlara inanma ve bunları kabul etme olarak tanımlanmaktadır (Lachman ve Aranya, 1986: 228). İşe bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir

yere sahip olduğu ile ilgili bir durumdur (Baysal ve Paksoy, 1999: 8; Greenhaus, 1971). Diğer taraftan meslekî bağlılık, bireylerin mesleği ile özdeşleşme derecesi olarak da tanımlanmaktadır (Cohen, 2007: 5).

Bazı araştırmacılar, çalışanların olumsuz ekonomik koşullar nedeniyle örgütlerinden çok, mesleklerine bağlanabileceklerini ileri sürmüşlerdir (Kim ve Chang, 2014: 60). Bireyler, çevrelerindeki ve örgütlerindeki belirsizlikle baş edebilmek için üzerinde kontrol güçlerinin olduğu mesleklerine daha çok yatırım yapmakta, yani, örgütlerine bağlanmak yerine mesleklerine bağlanmayı tercih etmektedirler (Blau, 2003: 471–472). Dolayısıyla mesleklerine bağlı bireylerin örgütlerine karşı nasıl bir tutum ve davranış geliştirdiği sorusu önemini artırmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 158).

Meslekî bağlılık, çalışanlar için giderek daha önemli bir hale gelmiştir. Yakın zamanda, örgütsel yeniden yapılandırılmalar, çalışanların iş güvencesizliği algılamaları ve işgücü büyümesi gibi işgücü piyasasındaki değişmeler göz önüne alındığında, örgütsel bağlılığın yerini meslekî bağlılığın aldığını söylemek yanlış olmayacaktır (Blau, 2003: 469). Meslekî bağlılık, meslekî sosyalizasyon süreci boyunca örgüte giriş öncesinde, bireylerin resmi ve gayri resmi almış olduğu eğitim sonucunda oluşmaktadır (Kim ve Chang, 2014: 62).

Meslekî bağlılık, meslekî bir kimliğin gelişimi ile ilgilidir. Bireyin ilk işi meslekî bağlılığın gelişimi için çok önemlidir. Çünkü mesleğin ilk aşaması olan çıraklık döneminde, genç işgörenler kendi mesleklerinde profesyonel olmak için eğitilmektedirler. Çoğu çırak, stajını bitirdikten sonra, meslek alanındaki diğer örgütlerde kariyerlerine devam etmek istemektedirler. Bu nedenle ilk işyerinden iki ila dört yıl sonra ayrılmaktadırlar. Çünkü mesleğin ilk aşaması olan çıraklıkta, mesleklerine, örgütlerinden daha fazla anlam yüklemeleri mesleğe olan bağlılıklarını daha da ön plana çıkarmaktadır (Nägele ve Neuenschwander, 2014: 386).

Uzun vadede, işgücü eksikliği olan alanlarda meslekî bağlılığın önemi artmaktadır. Çünkü belirli bir meslekî alanda örgütlenmenin derecesi mesleğe olan talebi göstermektedir (Nägele ve Neuenschwander, 2014: 386).

Mesleğine karşı güçlü bir bağlılık duygusu içerisinde olan bireyler, seçtiği meslekle ilgili niteliklere sahip olan bireylerdir. Mesleğini benimseyen, bu mesleği yapmaktan gurur duyan, meslek etiğine değer veren birey, mesleğin gerektirdiği temel nitelikleri de üzerinde taşıyor demektir (Kaya ve Zerenler, 2014: 53).

1980’den beri araştırmacılar meslekten ayrılma niyetini açıklamak için Meslekî bağlılık kavramına odaklanmışlar ve meslekî bağlılığın önemini geniş bir şekilde savunmuşlardır (Blau, 1985; Gilbert vd., 2014: 880). Özellikle örgütsel değişimler ve işgören güvencesinin azalması, meslekî bağlılığın önemini artırmış, mesleğin kimliğini ve sürekliliğini önemli hale getirmiştir (Van der Heijden vd., 2009: 618).

Bir mesleğe olan bağlılık, daha düşük devamsızlık, daha yüksek işe bağlılık ve daha yüksek iş tatmini gibi birçok olumlu sonuç ile ilişkilidir. Bunun sonucunda, meslekî bağlılık kavramının önemi zamanla artmış ve meslekî psikoloji alanlarındaki araştırmaların artmasına katkıda bulunmuştur (Klassen vd., 2013: 1292).

Meslekî bağlılık kavramı, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alınmaktadır. Davranışsal bakış açısına göre meslekî bağlılık, meslekî birliklere katılım şeklinde karşımıza çıkarken, tutumsal bakış açısına göre ise meslekî bağlılık, bireyin yeni fikirler üretmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Çöl, 2004; Akt. Aslan, 2008: 165).

### **2.3. MESLEKİ BAĞLILIK İLE BENZER KAVRAMLAR**

Bu kısımda meslekî bağlılık ile benzer olan kavramlar açıklanmıştır. Bu kavramlar, örgütsel bağlılık, profesyonel bağlılık, kariyer bağlılığı, işe bağlılık ve işe adanmışlıktır.

#### **2.3.1. Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel Bağlılık, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi hali olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanımda Porter ve arkadaşlarına göre “bireyin belirli bir örgüte adanmışlık bağıyla kendini özdeşleştirme derecesi” olarak ifade

edilmiştir (Şimşek ve Aslan, 2012: 418). Mowday ve arkadaşları (1979) ise örgütsel bağlılığı “bir kişinin belirli bir organizasyonla olan özdeşleşmesinin gücü ve belirli bir organizasyona katılımıdır” olarak tanımlamışlardır (Bogler ve Somech, 2004: 279).

Yapılan bu tanımlar örgütsel bağlılık kavramının 3 unsuru içerdiğini göstermektedir. Bu unsurlar aşağıdaki sıralanmıştır (Chen vd., 2002; Uyar, 2009: 13):

1. Örgütsel amaçların kabulü ve bu amaçlara güçlü bir inanç gösterme
2. Örgüt lehine olacak şekilde önemli bir çaba harcama isteği
3. Örgütsel üyeliği sürdürmek için kesin bir arzu duyma

Yüksek düzeyde örgüte bağlılık örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için büyük çaba göstermeye istekli olma ve örgütte kalma isteği gibi durumlara yol açmakta (Baysal ve Paksoy, 1999: 9) ve örgütsel çıktıları pozitif yönde etkilemektedir (Steyrer vd., 2008: 364).

Diğer taraftan Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın üç boyutlu olduğunu öne sürmüşlerdir (Meyer ve Allen, 1997: 11; Akt. Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4; Meyer vd., 1993: 539). Bu boyutlar kısaca şu şekilde açıklanmaktadır:

- **Duygusal bağlılık:** Örgütte çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanabilmektedir.
- **Devam bağlılığı:** İşgörenin, örgütten ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanabilmektedir.
- **Normatif bağlılık:** İşgörenin ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmaması gerektiğine inandığı için örgüte bağlı hissetmesi olarak tanımlanabilmektedir.

Meyer ve arkadaşlarının (1993) yapmış oldukları çalışmaya kadar örgütsel bağlılıkla ilgili birçok çalışma yapılmasına rağmen çalışmaların çoğunda örgütsel bağlılığın aracı değişken olarak yer aldığı görülmüştür. Daha sonra yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın örgütler açısından oldukça önemli bir unsur olduğu anlaşılmıştır.



Goleman (2000)'e göre örgüte karşı güçlü bağlılık duyan çalışanların, ortak hedeflere kendilerini adayacakları varsayılmaktadır. Öyle ki, örgütsel bağlılığın, bir tür duygusal bağdan doğduğu öngörülmektedir. İşgörenlerin örgütlerinden hissettikleri desteğe bağlı olarak, örgüte karşı güven, yakınlık ve sadakat duyacakları ve o nispette de örgütlerine iyi birer üye olacakları varsayılmaktadır (Aslan, 2008: 163).

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır (Bayram, 2005:126):

1. İş bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetlerinin artması,
2. İş tatmini, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapıların azalması,
3. Özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerinin belirlenmesinin istenmesi,
4. Yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özelliklerine göre değişiklik göstermesi,
5. Bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılığın artmasına sebep olacak unsurların tespit edilmek istenmesi.

Örgütüne bağlı işgörenlerin sergilemiş oldukları bazı davranışlar vardır. Bunların bazıları aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Roberts ve Davenport, 2002: 21):

- Yakın arkadaşlarına şirketlerinin çalışmak için gayet iyi bir yer olduğunu anlatmaktadırlar.
- Şirket için çalışmaktan gurur duyduklarını ifade etmektedirler.
- Şirketlerinin sektöründe lider olmak için gerekenleri yapıyor olduğunu düşünmektedirler.

Birçok çalışma, bağlılığı örgütsel ve meslekî bağlılık gibi birkaç farklı perspektiften tanımlamaktadır. Meslekî bağlılık kavramı, aslında, örgütsel bağlılıkla aynı teorik temellere dayanmakta ancak ilgili referans çerçeveleri açısından farklılık göstermektedir. Her iki bağlılık türünde de bağlılık, psikolojik bir bağlanma hali olarak ifade edilmektedir. Ancak örgütsel ve meslekî bağlılığın başlangıç noktaları farklılık

göstermektedir (Kim ve Chang, 2014: 62). Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgüt ile arasında oluşturduğu sevgi bağı (attachment) ya da özdeşleşme (identification) sonucunda oluşmaktadır. Meslekî bağlılık ise bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere kendini yetiştirdiği mesleğine karşı oluşturduğu sevgi ve özdeşleme sonucunda oluşmaktadır (Greenhaus, 1971). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, çalıştıkları örgütler hakkında olumlu düşünmekte, belli bir örgütle özdeşleşmekte ve o örgütteki kalmaya devam etmek istemektedirler (Blue ve Boal, 1987: 289). Örgütlerde işten çıkarmaların ve güvencesizliğin arttığı durumlarda bireylerin örgütlerine bağlanmak yerine mesleklerine bağlanmalarını tercih etmeleri şaşırtıcı olmayacaktır. Çünkü mesleğine bağlı çalışan hangi örgütte olursa olsun mesleğini yapmaya devam edecek, buna bağlı olarak da meslekî bağlılıkları değişmeyecektir.

### **2.3.2. Profesyonel Bağlılık**

Profesyonellik, yüksek düzeyde uzmanlık, özerklik, çalışmaya kararlılık, mesleğe bağlılık, meslek ile özdeşleşme, etik ve standartların Meslekî açıdan sergileyen bireyleri istihdam etmek olarak açıklanmaktadır (Blau ve Lunz, 1998: 261). Başka bir ifadeyle profesyonellik, herhangi bir meslek içerisinde, bir profesyonelin yönlendirmesine bağlı olarak, belli türden niteliklerin değişimine yönelik dinamik bir süreçtir. Herhangi bir mesleğe ilişkin profesyonellik derecesinin ölçümü için gerekli 4 tutum vardır. Bu tutumlar şu şekilde sıralanmaktadır (Sağsan ve Fırtına, 2015: 7):

1. Mesleğe ait sivil toplum örgütlerinin olması,
2. Mesleğin topluma hizmete odaklanması,
3. Mesleğin alana yönelik uygulamalarının bulunması,
4. Meslek içerisinde yetki zincirinin bulunması,

Meslekî bağlılık konusunda önemli bir yere sahip olan Aranya ve arkadaşları “profesyonel bağlılık” kavramını kullanmışlardır. Profesyonel bağlılık, “meslekî kimliği ön plana çıkarmak, mensubu olunan meslek için çaba sarf etmek, meslekî hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık” olarak tanımlanabilmektedir (Aranya ve Ferris, 1984: 3).

Profesyonel bağıllık bireyin güçlü bir şekilde mesleğiyle özdeşleşmesi, mesleğine bağıllık duyması ayrıca işe bağıllığın bir formu olarak onunla özdeşleşme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca bir işte profesyonel olmak o işin en ince ayrıntısına kadar öğrenmiş olmak anlamına gelmektedir (Kaya ve Zerenler, 2017: 55). Blau ve Lunz (1998) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların mesleklerinden ayrılmalarının temel nedenlerinden bir tanesinin profesyonel (diplomalı mesleğe bağıllık) bağıllığın sağlanamadığından kaynaklandığını belirtmişlerdir (Van der Heijden vd., 2009: 617).

Profesyonel bağıllığa sahip olan bireylerde iş, o kişi için hayatının çok önemli bir parçasıdır (Bogler ve Somech, 2004: 279). Profesyonellerin çalışma ortamlarında kendi mesleklerine ve örgütlerine olan bağıllıklarını etkileyen düzenlemeleri dikkate almak gerekmektedir. Bunun nedeni profesyonellerin uyguladıkları çeşitli çalışma yöntemlerinin birbirinden farklı yapısal özelliklere sahip olmasıdır (Wallace, 1995: 229). Weick ve McDanieln (1989)'e göre, profesyonellik, tüm üyeler tarafından maddi kazanç arzusunun ötesine geçen ve belirli değerlerin benimsenmesini gerektiren derin bir bağıllığı gerektirmektedir. Bu bağıllık kısmen gereklidir çünkü tıp, askeri ve eğitim gibi meslek mensupları, üçüncü taraflarca kolaylıkla denetlenemeyen ve dolayısıyla profesyonel bağıllık gerektiren mesleklerdir (Somech ve Bogler, 2002: 556). Wallace (1995) profesyonel bir meslek olan avukatlar üzerine yaptığı çalışmada, bir kontrol değişkeni olan iş motivasyonunun, avukatlar için profesyonel bağıllığın en önemli belirleyicilerden birisi olduğunu belirtmiştir.

### **2.3.3. Kariyer Bağıllığı**

Kariyer, insanın yaşamı boyunca işle ilgili deneyimlerinin tümüdür. Kariyer olgusu temelde birey ve organizasyon olmak üzere iki boyuta sahiptir. İlk boyut bireyin kariyer planlamasıdır. Bu aşamada birey, içerisinde bulunduğu örgütte yerini bilmekte ve kavramakta, gelecekte nerede ve nasıl olmak istediğini belirlemektedir. İkinci boyut ise bireysel kariyerin örgüt açısından ne anlama geldiğidir. Örgütsel kariyer planlaması, işgörenin durumunun değerlendirilmesini ve yönlendirilmesini içermektedir (Tutar, 2013: 134). Başka bir ifade ile kariyer, iş gücüne girmeden belirli bir iş, örgüt veya mesleğe katılım olarak planlanmış bir iş planı olarak tanımlanmaktadır (Meyer vd.,

1993: 540). Kariyer bağlılığı ise bireyin çalışma ortamında üstlendiği görev ve sorumluluklarına karşı sergilemiş olduğu bir tavır olarak ifade edilmektedir (İnan, 2017: 185). Ayrıca, seçilen kariyer rolünde çalışmak için güçlü bir motivasyon kaynağıdır (Blau, 1985: 277).

Yüksek düzeyde kariyer bağlılığı, bireyin örgütten beklentisi yerine kendi kariyeri ile ilgili bir beklentiye sahip olmasıdır (Chang, 1999: 1258). Kariyer bağlılığı, işle ilgili hedefleri olan çalışanların bağlılığını tanımlamak için kullanılan bir semsiyedir (Weng ve McElroy, 2012: 257). Kariyer bağlılığı yüksek olan çalışanların kariyerleri için önemli yatırımlar yapmaya istekli olduklarını ve bunun için pek çok fedakârlığı göze aldıklarını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Cheng ve Ho, 2001).

Kariyerine bağlı olan birey örgütüne bağlı olmamakta sadece kariyeri için belli bir süre çalıştığı örgütü basamak olarak kullanmaktadır. Buna bağlı olarak kariyer bağlılığını üç temel nedene sahiptir. Bu 3 temel neden şu şekilde açıklanmıştır (Kaya ve Zerenler, 2014: 54–55):

1. Kariyer bireyin geleceğini ifade etmektedir. Yani bireyler vizyonlarının bir gereği olarak kariyer bağlılığı geliştirmektedirler.
2. Kariyer bireyin statüsünün gelişimini ifade etmektedir. Aynı zamanda statü sembolü olmaktadır. Birey bu sembolü iş dışı yaşamında kullanmaktadır.
3. Kariyer bağlılığı başarıma ihtiyacının bir uzantısı şeklinde düşünülmekte ve başarıma ihtiyacı yüksek bireyler için kariyere bağlılık önem arz etmektedir.

Kariyerlerine bağlı işgörenler, zamanının çoğunu yeteneklerini geliştirmeye harcarken, kariyer ve işlerinden ayrılmayı daha az düşünmektedirler (Chang, 1999: 1260). Örgüt-üye ilişkisinde kariyer yapabilme, terfi, istihdam güvencesi ve örgüt içi eğitimler oldukça önemlidir. İşgörenin örgüte bağlılığının sağlanabilmesi için, örgütte kariyer imkânlarının olması önemlidir. Ayrıca işgörenlerin terfi için yöneticileri tarafından desteklendiğini bilmeleri, kariyerlerine bağlı olan işgörenlerde örgütsel bağlılıklarının artırmasına da katkı sağlayacaktır (Chang, 1999: 1261). Kariyerine bağlı olan bireylerin kariyer hedeflerine ulaşabilmek için karşılaşılabilecekleri birçok güçlüğü

veya engeli aşma konusunda diğerlerine oranla daha fazla emek sarf edecekleri de söylenebilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3).

#### 2.3.4. İşe Bağlılık

Örgütsel araştırmalarda kullanılan işe bağlılık kavramı zaman içerisinde tekrar tekrar incelenmiştir. İşe bağlılık kavramı birçok araştırmacı tarafından, var olan bir bağlılık yaklaşımına dayandırılmak yerine, çalışanların çalışmaya olan bağlılıklarını formüle etmeye çalışan bir bağlılık türü olarak açıklanmaya çalışılmıştır (Morrow, 1983: 486). İşe bağlılık, bireyin yaptığı işe içsel motivasyon duyarak onunla bütünleşmesi olarak ifade edilebilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001: 551–568). Başka bir tanımda işe bağlılık (Job involvement, job commitment); bireyin işini yaşamının merkezi ve kimliğinin bir parçası haline getirmesi olarak açıklanmaktadır (Blau ve Boel, 1987: 290).

İşine bağlı çalışan, işi konusunda faydalı biri olduğuna inanmakta, işi için önemli birisi olduğunu düşünmekte, yaptığı işten zevk almaktadır. Bütün bunlar aynı zamanda onun motivasyonunu artırmaktadır (Fırat, 2015: 10). İşe bağlılık; benlik bağlılığı, moral, çalışmaya katılım, çalışma rolüne bağlılık ve yaşam tatmini ile ilgilidir. Yaptıkları işi temel yaşam sebebi olarak kabul eden işgörenler, işe bağlılık konusunda daha esnek olan diğer işgörelere göre yaptıkları işe daha yüksek düzeyde bağlanmaktadır (Uyar, 2009: 33). İşe bağlılık yazını incelendiğinde 4 farklı şekilde kavramsallaştığı görülmektedir. Bunlar şu şekilde ifade edilmektedir (Saleh ve Hosek, 1976):

1. İşgörelenin, işini yaşamının merkezi haline getirmesi
2. İşgörelenin, işini aktif bir biçimde paylaşması ve işe katılımı
3. İşgörelenin, işini öz saygısının bir parçası haline getirmesi
4. Son olarak, işini benliğinin bir parçası haline getirmesi

### 2.3.5. İŖe Adanmışlık

İŖe adanmışlık, bireyin diğer işgörenelele etkileŖim içerisinde olmasını, canlı, özverili bir Ŗekilde çalışmaya istekli olmasını ifade etmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004). İŖe adanmışlık, işgörene enerji vererek, işini tutku ile yapmasını sağlamaktadır. Ayrıca çalışanın işini benimsemesini sağlayarak işi ile ilgili olumlu bir ruh haline sahip olmasına katkı sağlamaktadır (Kanten ve Yeşiltaş, 2013: 86; Roberts ve Davenport, 2002: 21). Bununla beraber çalışanların kendilerini işlerine vermelerini sağlayan (Özyılmaz ve Süner, 2015: 144) iş temelli pozitif bir zihin durumudur.

Armstrong (2008)'a göre iŖe adanma, örgütlerde istihdam ilişkilerinin en temelinde yer alan ve örgütlerin başarısı için kritik önem taşıyan pozitif örgütsel davranışlardan birisi olarak kabul edilmektedir. Çünkü iŖe adanan işgörenelele olumlu duygular içerisinde örgütsel rollerini gerçekleştirmeye çalışmakta ve böylece örgütsel başarının elde edilmesine katkı sağlamaktadırlar (Kanten ve Yeşiltaş, 2013: 87).

İşlerine adanmış olan bireyler işleriyle özdeşleşmekte ve işin kendisi motivasyon kaynağı haline dönüşmektedir. İŖe adanmış çalışanlar, diğerlerinden daha üretken olup çalışmaya daha fazla eğilim göstermektedirler. Böylece müşterilerinin ve örgütlerinin istediklerini gerçekleştirme olasılıkları da daha yüksek olmaktadır. İşine adanmış çalışanlar şu özelliklere sahiptirler (Roberts ve Davenport, 2002: 21):

- İşlerinin yetenek ve kabiliyetlerini geliştirmelerine fayda sağladığını düşünmektedirler.
- İşleri teşvik edicidir.
- İşleri onlara kişisel başarı hissi vermektedir.

İŖe adanmışlık kavramı hem akademik çevrede hem de iş çevresinde önemli konulardan bir tanesidir. Ancak her ikisinin kavrama bakış açısı farklıdır (Wefald ve Downey, 2009: 141).

Vance (2006)'a göre endüstriyel bakış açısında iŖe adanmışlık 10 madde ile değerlendirilmektedir (Wefald ve Downey, 2009: 142):

1. İşverenden gurur duymak
2. İşverenden memnun olmak
3. İş tatmini
4. Zorlu işlerde iyi performans sergileme fırsatı
5. İşyeri için katkı yapan kişileri takdir etmek ve pozitif geri bildirim yapmak
6. Yöneticiden kişisel destek almak
7. Olması gerekenden daha fazla çaba göstermek
8. Çalışanın işi ile örgütünün misyonu arasındaki bağlantıyı anlaması
9. Çalışanın işverenle birlikte büyüme umudu
10. Çalışanın işyerinde kalma niyeti

İşe adanmışlık kavramını ilk geliştirenlerden olan Schaufeli ve arkadaşları (2002), adanmışlığı akademik açıdan şu şekilde açıklamaktadırlar. İşine adanmış çalışan, yüksek enerjili, esnek, işe çaba harcama isteği olan, kolayca yorulmayan ve zorluklar karşısında ısrarcı olduğunu düşünen çalışanlardır (Wefald ve Downey, 2009: 142). Kişisel adanmışlık bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işinde ifade etmesi şeklinde belirtilmiştir. Çalışan işe adandığında fiziksel olarak aktif, bilişsel olarak uyanık ve duygusal olarak bağlıdır (Yavan, 2016: 281).

#### **2.4. MESLEKİ BAĞLILIĞIN BOYUTLARI**

Meslekî bağlılığın çalışanların tutum ve davranışları açısından önemi arttıkça nasıl ölçülebileceğine ilişkin çalışmaların da ağırlık kazandığı görülmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 157). Örgütsel bağlılık yazınında izlenen gelişime bağlı olarak meslekî bağlılık yazınının da zenginleştiği görülmektedir. Yapılan araştırmalarda Meslekî bağlılığın tek boyutlu olduğunu ileri süren çalışmaların (Blau, 1985; Aranya ve Ferris, 1984; Lachman ve Aranya, 1986) yanında, çok boyutlu olduğunu ileri süren çalışmaların da mevcut olduğu görülmektedir (Meyer vd., 1993; Blau, 2003). Bu noktada Meyer ve arkadaşları (1993) örgütsel bağlılık ve meslekî bağlılık kavramlarının boyutlarını belirleme amaçlı bir çalışma yapmışlardır. Meyer ve arkadaşları (1993) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılıkta olduğu gibi meslekî bağlılığın da 3 boyutlu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda meslekî bağlılığın boyutlarını, meslekî duygusal bağlılık, meslekî devam bağlılığı ve

meslekî normatif bağıllık olarak ele almışlardır. Daha sonrasında Blau (2003) yapmış olduğu çalışmada meslekî devam bağıllığı boyutunu “birikmiş meslekî maliyetler” ve “sınırlı alternatifler” olarak ikiye ayırmıştır. Bu yeni oluşturulan boyutlar ile meslekî bağıllık; meslekî duygusal bağıllık, meslekî normatif bağıllık, birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatifler olmak üzere 4 boyuttan oluşmuştur.

Marrow ve Wirth (1989) tarafından ortaya atılan görüşe göre ise meslekî bağıllık, mesleğin ilke ve normlarına inanma ve onları içselleştirme, mesleğin gerektirdiği performansı gösterme istekliliği ve meslekteki üyeliği devam ettirme arzusu olarak ifade edilmektedir (Tümkiye ve Uştu, 2016: 275).

Yapılan bu tez çalışmasında meslekî bağıllık boyutları olarak, Meyer ve arkadaşlarının (1993) geliştirmiş oldukları meslekî duygusal, devam ve normatif bağıllık boyutları ele alınacaktır. Aşağıda bu boyutlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır.

#### **2.4.1. Meslekî Duygusal Bağıllık Boyutu**

Örgütsel bağıllık konusunda yapılan ilk çalışmalarda olduğu gibi, meslekî bağıllık da genellikle mesleğe duygusal bir bağ olarak kavramsallaştırılmıştır. Meslekte kalmak için tatmin edici bir neden olduğu zaman (örneğin tatmin edici bir çalışma yapma fırsatı sağlandığında veya becerileri geliştirme fırsatı sağlandığında), duygusal bağıllık geliştirilebilmektedir (Meyer vd., 1993: 540). Bir meslek ile ilgili, gereken eğitimsel yatırım, mesleğe kimlik temelli bir duygusal bağ sağlanmasına neden olabilmektedir (Lin vd., 2013:116).

Meslekî duygusal bağıllık, kişinin kendini mesleğine adanmasıyla ilgili bir durumdur. Birey meslekî amaçları gerçekleştirmek için gönüllüdür ve mesleğini geliştirmek için çaba sarf etmektedir (Özer ve Uyar, 2010: 92). Meslekî duygusal bağıllık özellikle kişinin mesleğiyle özdeşleşmesini, mesleğine karşı büyük bir istek duymasını, mesleğini severek yapmasını içeren değer temelli bir boyut olarak ifade edilebilmektedir (Snape vd., 2008: 766). Araştırmacılar, işgörenlerin işte geçirdikleri sürenin, meslekî duygusal bağıllıklarının artmasında etkisi olduğunu ileri



sürmektedirler. Ancak bu bağlılığın örgütün özelliklerine göre değişebileceğini de belirtmektedirler. Örneğin, ademi merkezîyetçi bir yaklaşımla kontrol odağının yöneticinin elinde olduğu durumlarda çalışanlardaki meslekî bağlılık negatif yönde etkilenecektir (Irving vd., 1997: 445).

Meslekî duygusal bağlılığın geliştirilmesi meslek seçimi ve güncel deneyime dayalı değişimler ile ortaya çıkmaktadır (Weng ve McElroy, 2012: 257). İşgörenlerin mesleklerine karşı güçlü duygusal bağlılık hissetmeleri meslekle ilgili tüm ilişkilerinde, mesleğe gereksinim duydukları için değil, istedikleri için meslekte kalmaya devam etmek istemelerinden kaynaklanmaktadır (Boylu vd., 2007: 58).

Mesleğe ilişkin olumlu deneyim, fırsatlar ve tatmin düzeyi arttıkça da bireylerin mesleklerine duygusal olarak bağlanma düzeylerinin de arttığı görülmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 37). Mesleğe duygusal olarak bağlanan bir işgörenin meslekte kalma olasılığı da artmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009).

#### **2.4.2. Meslekî Devam Bağlılığı Boyutu**

Meslekî devam bağlılığı ise işgörenlerin mesleğinden ayrılmasının maliyetini ya da meslekte kalmasından doğacak faydayı dikkate alarak geliştirilen bağlılık boyutudur. Bu bağlılık türünde birey duygusal ya da normatif gerekçelerle değil zorunluluklar nedeniyle mesleğinde kalmaya devam etmektedir (Meyer vd., 1993: 540; Irving vd., 1997: 445).

Meslekî devam bağlılığı, işgörenin yeni bir meslek seçmek için elinde uygun seçeneklerin olmamasına göre de değişmektedir. İşgören mesleğine yönelik yatırımlarını korumak ve mesleğinden ayrılmanın sebep olacağı duygusal bedelleri asgariye indirebilmek için yeni alternatifleri takip etmemektedir (Fırat, 2015: 17). İşgörenlerde Meslekî devam bağlılığının olmasının nedenleri aşağıdaki gibi açıklanabilmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 69):

- Alternatif seçeneklerin sınırlılığı,
- Yeni bir meslek seçmede elinde uygun durumun olmaması,

- Bireyin mesleği için yaptığı yatırımları koruma niyeti
- Mesleği bırakmadaki duygusal bedelleri en aza indirmek için yeni iş araştırma alternatiflerinden vazgeçme.

Mesleki devam bağlılığı örgütler tarafından pek istenen bir bağlılık türü değildir (Solmuş, 2004: 224). Bu mesleki devam bağlılığı ile çalışan bir işgören yalnızca kendinden isteneni yapmakta örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmak için fazladan bir çaba sarf etmemektedir (Çetin, 2004: 9). Dolayısıyla, bu durum örgütün insan kaynakları stratejilerinin sadece mesleki devam bağlılığını artırmaya yönelik olmaması (Solmuş, 2004: 224) gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

İşgörenin devam bağlılığı, mesleğindeki yaptığı yatırımları (kıdem gibi) artmakta alternatif iş olanakları azalmaktadır buna bağlı olarak da meslekî devam bağlılığı artmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014: 70).

### **2.4.3. Meslekî Normatif Bağlılık Boyutu**

Meslekî bağlılık ile ilgili diğer bir yaklaşım ise ahlaki yaklaşıma dayalı bir bağlılık olan normatif bağlılıktır. Bireyin meslekte kalmanın ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmeleri üzerine çıkmış bir bağlılık boyutudur (Kaya ve Zerenler, 2014: 70).

Meslekî normatif bağlılık, kişiye yönelik meslekî veya sadakat değerini vurgulayan sosyalizasyon deneyimlerinin bir sonucu olarak gelişebilmektedir (Irving vd., 1997: 445). Bireyler belirli bir davranış şeklini benimsemeye ilişkin normatif baskıları içselleştirdiklerinde ve bunun sonuçlarından fayda gördüklerinde mesleklerine normatif nitelikte bir bağlılık sergilemektedirler. Örneğin ailesinde aynı meslekten kişiler olması veya kariyer gelişiminin finansal olarak desteklenmesi Meslekî normatif bağlılığın gelişmesine sebep olabilmektedir (Meyer vd., 1993). Bu bağlılık aynı zamanda meslekte kalma yükümlülüğüne vurgu yapmaktadır (Klassen vd., 2013: 1292).

Normatif meslekî bağlılık, işgörenlerin mesleklerine karşılık minnet borcu olduğunu düşünerek mesleğinde kalma zorunluluğu hissetmesi durumunda ortaya

çıkılmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Bir mesleğin eğitimini almak, işveren tarafından bir iş için eğitim aldırılmak, bir kişinin referansı ile bir işe girmek bu bağlılık türüne örnek olarak verilebilmektedir.

Meslekî normatif bağlılığın artmasında öncelikli olarak örgüt ve yöneticilerin rolü büyüktür. Örgüt ve yöneticiler tarafından çalışanlara verilen eğitimler, bağlılık üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Örgütün bireyin mesleği için yaptığı yatırımlar ve harcamalar, bireyin bu mesleğe devam etmesinde kendini borçlu olarak hissetmesine neden olmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014: 71).

## **2.5. MESLEKÎ BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

Meslekî bağlılığa etki eden faktörler bu çalışmada bireysel özellikler ve temel iş özellikleri ve olmak üzere iki başlık altında ele alınacaktır. Aşağıda bu konular ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

### **2.5.1. Bireysel Özellikler**

Meslekî bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda bireysel özellikler, yapısal özellikler (kişilik, değerler gibi) ve demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi) olarak 2'ye ayrılmıştır.

Yapısal özelliklerin en önemlilerinden birinin kişilik olduğu söylenebilmektedir. Kişilik bir bireyin davranış ve performansının geçerli bir öngörücüsü olarak düşünülmektedir. Kişilik ayrıca bir bireyin çevresini yorumlamasını sağlamaktadır (Arora ve Rangnekar, 2015: 66).

Arora ve Rangnekar (2015) yaptıkları çalışmada kişiliğin hoşgörü ve vicdanlılık boyutunun meslekî bağlılık ile etkileşim içerisinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bir işgörenin meslekî bağlılığının oluşumunda kişilik önem arz etmektedir. Bu da bireylerin daha çok kendi kişiliğine uygun meslekler tercih etmeleri gerektiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Kişilerin kendilerini en iyi şekilde ifade edebilecekleri, hayat boyu uğraşmaktan zevk alacakları ve kişilik yapılarına uygun mesleğe yönelmeleri doğru bir karar olacak ve böylece hem kişisel hem de toplumsal açıdan önemli kazanımlar sağlanacaktır (Çelik ve Üzmez, 2014: 95). Kuzgun (2000) mesleğin kişinin kimliğinin en önemli kaynağı olduğunu, onun çevresinden saygı görmesine, diğerleri ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanı olduğunu ifade etmiştir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009: 394). Kişiliğine uygun meslek seçen bireylerin mesleklerine olan bağlılıklarının artacağı da söylenebilmektedir.

Meslekî bağlılık yazını tarandığında öncelikle Meslekî bağlılığın demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştıran çalışmalara rastlanmıştır (Özmen vd., 2005: 5; Meyer vd., 1993; Irving vd., 1997; Wang vd., 2012; Laurel ve Goulet, 2002; Lu vd., 2002; Çetin vd., 2010:129; Kaya ve Zerenler, 2014: 74).

Meyer ve arkadaşları (1993) yaptıkları çalışmada yaş ile meslekî duygusal bağlılık ve meslekî devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Irving ve arkadaşları (1997) yapmış oldukları çalışmada yine yaşın meslekî bağlılık ile ilişkisini tespit etmişlerdir. Başka bir çalışmada ise yaşın ve kıdemın Meslekî bağlılık ile ilişkisinin çok zayıf olduğu belirlenmiştir (Lee vd., 2000). Yaş ve kıdem incelendiğinde, bu iki özelliğin meslekî bağlılığı farklılaştırıcı etkisi, özellikle mesleğe yapılan yatırımlarla açıklanmaktadır. Yaş ve kıdem artmasıyla birlikte mesleğe yapılan yatırımlar da artmaktadır. Bu duruma bağlı olarak da meslekî bağlılığın artacağı öngörülmektedir. Yaşlanmaya bağlı olarak kişilerin alternatiflerinin azalması da bağlılık için bir başka gerekçedir (Özmen vd., 2005: 5). Yapılan diğer çalışmalarda da yaş ile meslekî bağlılık arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca yaş arttıkça mesleğe olan bağlılığında arttığını tespit etmişlerdir (Wang vd., 2012; Laurel ve Goulet, 2002; Lu vd., 2002). Cinsiyet açısından bakıldığında yapılan çalışmalarda bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak medeni duruma göre incelendiğinde evli olan çalışanların bekâr olanlara oranla mesleklerine olan bağlılıklarının daha fazla olduğuna dair çalışmalar olduğu görülmektedir (Çetin vd., 2010: 129). Toplam çalışma süresine bakıldığında ise, 11 yıl ve daha üzeri deneyime sahip olan çalışanların daha fazla bağlılık gösterdiğine dair çalışmalar mevcuttur (Kaya ve Zerenler, 2014: 74).

### 2.5.2. Temel İş Özellikleri

Bireysel özelliklerin yanında iş özelliklerinden kaynaklanan nedenlerden de meslekî bağlılık düzeyleri etkilenmektedir. İş yükü, iş stresi, rol belirsizliği, motivasyon temel iş özellikleri olarak ele alınabilmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 75).

İş yükü kavramı, çalışanların örgütlerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır. Haftalık 40 saat çalışma saati, buna bir örnek olarak verilebilir. Genellikle iş için, matematiksel olarak işin doğal yükü hesaplanmamış ise, bu kavramın algıya bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Ancak kimi meslek ya da görevler için bunu söylemek doğru olmayacaktır. Örneğin, çağrı merkezinde çalışan kişilerin kaç görüşme yapacakları hesaplanmakta, örgütün bu hedefi kimi zaman bireyler tarafından yüksek bulunmakta ve iş yükünden şikâyetçi olunabilmektedir (Keser, 2006: 105). İş yükü iş stresini de beraberinde getirmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 75). İş yükünün fazlalığına bağlı olarak da meslekî bağlılık azalabilir. Maslach ve Leiter (1997) modeline göre, gereğinden fazla iş yükünün dışında gereğinden az iş yükü de çalışanlarda strese sebep olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 26).

İş stresinin de meslekî bağlılığı etkilediği düşünülmektedir. Öğretmenler üzerine yapılan bir çalışmada, iş stresinin meslekî bağlılık üzerine etkisi bulunmuştur. Yapılan çalışmada stajyer öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha az stres yaşadıkları ve daha yüksek meslekî bağlılıklarının olduğu tespit edilmiştir (Klassen ve Chiu, 2011).

Meslekî bağlılığı etkileyen diğer bir etken rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği, mesleğini icra eden çalışanın örgütte ne iş yapacağını tam olarak belli olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamlarında rol belirsizliği; iş tanımlarının yeterli olmamasından, yöneticilerin belirsiz emirlerinden ve çalışma arkadaşlarının karmaşık söz ve davranışlarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla rol belirsizliği iş stresine, gerginliklere ve iş tatmini azalmasına neden olmaktadır (Doğan vd., 2015: 41). Rol belirsizliği nedeniyle yaşanan stres çalışanların mesleğine olan duygusal bağlılığını azaltmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014: 76).

Meslekî bağıllık bireyin işe olan tutumunu etkilemektedir. İşe karşı tutum kavramı çalışanın motivasyonu ve işle ilgili bazı özellikleri tanımlamak üzere kullanılmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014: 76). Meyer ve arkadaşları (2004) yaptıkları çalışmada motivasyon ve bağıllık kavramlarının aynı mı yoksa farklı mı olduklarını araştırmışlardır. Daha sonrasında yapılan tanımlar iki kavram arasında açık bir benzerlik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tanımlara göre her iki kavram da davranışa etkisi olan güç ve güçlendiricileri ifade etmektedir. Meyer ve arkadaşları (2004) motivasyonu bir dizi enerji kaynağı olarak nitelendirmektedirler. Bağıllık ise, Meyer ve Hercovitch (2001) tarafından bir bireyi bir eylem yoluna bağlayan kuvvet olarak ifade edilmiştir. Bu tanımla, motivasyonun bağıllıktan daha geniş bir kavram olduğu ve bağıllığın motive edilmiş (kasıtlı) davranışa katkıda bulunan, enerji sağlayan güçler dizisine işaret ettiği gösterilmiştir. Güçlü bir bağıllığın motivasyonu artıracığı da düşünülmektedir (Meyer vd., 2004: 994). Bir başka ifadeyle, güçlü bir motivasyona sahip çalışanın mesleğe olan bağıllığı artacaktır.

## **BÖLÜM 3**

### **PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE PERFORMANS**

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde psikolojik iyi oluş ve performans kavramları çalışılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle iyi oluş kavramının ne olduğu açıklanmıştır. Daha sonra psikolojik iyi oluş kavramının anlamı, boyutları ve psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörler, öznel iyi oluş kavramının anlamı, boyutları ve öznel iyi oluşu etkileyen faktörler ele alınmıştır. Son olarak yönetim yazınında sıklıkla çalışılmış olan performans kavramının tanımı, boyutları ve boyutların birbirlerinden farklılıkları anlatılmıştır.

#### **3.1. İYİ OLUŞ KAVRAMI**

Mutluluk kavramı ile ilgili çalışmaların temeli çok eskiye dayanmaktadır. Antik çağlardan günümüze kadar “İnsan nasıl mutlu olur?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu bağlamda insanlar, iyi bir yaşamın neleri içerdiğine ilişkin düşünceler üretmişlerdir. Kimileri iyi bir yaşamın ölçütünü zenginlik olarak görürken bazıları ise, insanlarla ilişkilerinin olumlu olması şeklinde görmüşlerdir (Eryılmaz ve Ercan, 2010: 953).

İnsanların iyi oluşları öncelikle felsefe biliminde tartışılmış bir konuyken zamanla psikoloji biliminde de tartışılan bir konu olmuştur (Hofer, 2008: 503). Günümüzde ise kavram pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve örgütsel davranış alanlarında sıklıkla araştırma yapılan konulardan birisi olmuştur (Polatçı, 2011: 101). İyi oluş kavramı, en kısa şekilde psikolojik işlevsellik ve deneyim olarak ifade edilmektedir. Bu durum iyi oluş kavramının kişilerarası günlük ilişkilerdeki öneminin yanında, bilimsel araştırmalardaki önemini de artırmıştır (Ryan ve Deci, 2001: 142). Bu nedenle bireylerin iyi oluş düzeylerinin nasıl yükseltilebileceğine dair birçok araştırma yapılmıştır. Dünya çapında 400’den fazla iyi oluş ile ilgili bilimsel araştırmayı incelendikten sonra, bireylerin iyi oluş düzeylerini artırabilmenin 5 yolu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu bilimsel bulgulara dayalı iyi oluşun beş yolu şu şekilde ifade edilmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2014: 51):

- ***Diğerleriyle Bağlantı Kurmak:*** Yapılan araştırmalarda görülmektedir ki, insanlar etraflarındaki insanlarla bağlantı kurduklarında, hem iyi oluşları yüksek seviyede olmakta, hem de olumsuzluklar karşısında daha esnek olmaktadır. Bu durumda, insanların hayatlarındaki önemli ve etkili kişileri belirlemeli, zamanlarını ve enerjilerini bu ilişkileri korumaya harcamaları önerilmektedir.
- ***Aktif olmak:*** İyi oluşun önemli bir kısmını hem vücuda hem de zihnine özen göstererek aktif olmak oluşturmaktadır. Aktif olmak egzersiz yapmaktır. Egzersiz yapmanın zihin ve bilişsel işleve de etkisi oldukça yüksektir.
- ***Dikkate almak:*** Bu unsur haz alma üzerine yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Haz alınan şeylere odaklanma (dikkate alma) iyi oluşu artırmaktadır.
- ***Öğrenmeyi sürdürmek:*** Beyni çalıştırmak ve öğrenmek için çaba sarf etmek bireydeki iyi oluş seviyesini artırmaktadır.
- ***Vermek (Yardımlaşmak):*** İyilik yapma davranışının araştırılması sonucunda, insanların birilerine zamanlarını ayırmasının ve birbirleriyle yardımlaşmasının iyi oluş düzeylerini artırdığı görülmüştür.

İyi oluşun ne olduğunun açıklanmasının genel bir formülü olmamasına rağmen psikolojinin alt alanlarıyla ilişkili olduğu da açıktır. İyi oluşun anlamını açıklarken gelişim psikolojisi, psikososyal evreler, temel yaşam eğilimleri ve kişilik yapısı, sağlıklı psikolojik yaşamın temelleri ve yaşam döngüsü yardımcı olmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995: 720).

İyi oluş üzerine yapılan çalışmalar kavram ilk ortaya çıktığında nedenlerine odaklanmışken, daha sonra yapılan çalışmalar iyi oluşun sonuçlarına odaklanmıştır. Çalışmalar iyi oluşun ve yaşam tatmininin bireylerin yaşamlarının özellikle dört alanını geliştirdiğini göstermektedir. Bunlar şu şekilde sıralanabilmektedir (Yalçın, 2014: 2):

- Sağlık,
- İş yaşamı ve gelir,
- Sosyal ilişkiler,
- Toplumsal yarar.



Yapılan çalışmalar, iyi oluşun sağlığı olumlu yönde etkilediğini, iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin daha sağlıklı olduklarını ve bu kişilerin daha az olumsuz fiziksel belirtilere sahip olduklarını ortaya koymaktadır (Yalçın, 2014: 2).

İyi oluşu ifade eden kavramların kullanımında, yazında bir karmaşa olduğu görülmektedir. İyi oluş farklı çalışmalarda “psikolojik iyi oluş”, “öznel iyi oluş”, “duygusal iyi oluş”, “mutluluk”, “yaşam tatmini”, “eselik” ve “iyilik hali” gibi farklı şekillerde kullanılmaktadır. Bu kavramlar birbirlerinden farklı anlam ifade etmekle birlikte, temelde birbirleriyle ilişkilidirler. Psikoloji bilimi içerisinde sıkça kullanılan iyi oluş kavramı içerisinde farklı türlerden de bahsedildiği görülmektedir. Psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş kavramlarının yanı sıra, duygusal iyi oluş, ruhsal iyi oluş, Meslekî iyi oluş ve sosyal iyi oluş gibi farklı türler de karşımıza çıkmaktadır. Ancak akademik çalışmalardan genellikle “psikolojik iyi oluş” ve “öznel iyi oluş” üzerinde odaklanıldığı görülmektedir (Polatçı, 2011: 102).

İyi oluş araştırmaları, günümüzdeki deneysel psikolojide özellikle göze çarpmaktadır. Bu önemli psikoloji konusunun, kısa bir ölçekle iyi bir şekilde incelenip incelenemeyeceği de tartışılan bir konu olmuştur (Ryan ve Deci, 2001: 142).

Diğer bir tartışma konusu ise, iyi oluşun geliştirilip geliştirilemeyeceğidir. Her ne kadar bireyin genetik yapısının, kişilik yapısının, yaşadığı bazı önemli olumsuz olayların iyi oluşuna olumsuz yönde etkisi olduğu bilinse de iyi oluşun zamanla geliştirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle dini ritüellerin düzenli gerçekleştirilmesi veya düzenli yapılan egzersizlerin kişilerin iyi oluşunu olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalar mevcuttur (Hackney ve Sanders, 2003; Larson vd., 1992; Mochon vd., 2008).

Ryan ve Deci (2001) yaptıkları çalışmada iyi oluş ile ilgili 2 bakış açısı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunlardan ilki hedonik bakış açısıdır. Hedonik bakış açısı yaşamdan alınan haz ve mutluluğu ifade etmektedir. Diğer bir yaklaşım ise Eudaimonik bakış açısıdır. Eudaimonik bakış açısı insan potansiyeli ile ilişkili (psikolojik işlevsellik) bakış açısıdır (Ryan ve Deci, 2001; Keyes vd., 2002: 1007). 1950’li yıllarda yaşam kalitesini ölçmek amacıyla ortaya çıkan hedonik bakış açısı “Öznel İyi Oluş”

kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Keyes vd., 2002:1007). Diğer bir bakış açısı olan psikolojik işlevsellik ise 1980'li yıllarda bireyin potansiyelini ortaya çıkarmak ve kendini kabulü vurgulamak amacıyla klinik psikoloji çalışmalarıyla karşımıza çıkmış ve yapılan ampirik çalışmalar sonucunda “Psikolojik İyi Oluş” olarak kavramsallaştırılmıştır (Ryan ve Deci, 2001: 145). Çalışmanın diğer başlıklarında bu iki iyi oluş türleri ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

### 3.2. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ KAVRAMI

1980'lerde hâkim olan pozitif insan işlevselliğinin eksikliklerini tamamlayabilmek için Ryff psikolojik iyi oluş modelini geliştirmiştir (Ryff, 2014: 10). Ancak 1969 yılında kavram ilk defa Bradburn tarafından kullanılmıştır. Bradburn yaptığı çalışmada olumlu ve olumsuz duyguları birbirinden ayırmış ve bu ikisi arasındaki dengeyi mutluluk olarak ifade etmiştir (Ryff ve Keyes, 1995: 719).

1980'lerde psikoloji bölümlerinde iyi oluş ile ilgili araştırmalar, büyük ölçüde mutluluk, yaşam tatmini ve olumlu duygular üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak iyi oluşun daha derin sorunu olan, temel özelliklerinin neler olduğuna dair çalışmalara daha az önem verilmiştir. Bu noktada mutluluğun derin felsefi kökenlerine bakıldığında bu konunun ihmal ediliyor olması oldukça şaşırtıcı bir durumdur. İnsan psikolojisinin işleyişini pozitif yönde etkilemek için hümanist, varoluşçu, gelişimsel ve klinik psikolojide gösterilen yaygın ilgi ile birlikte eski Yunan'daki iyi oluş (mutluluk) bakışına geri dönüşüm başlamıştır (Ryff, 2014: 11). Bu durum iyi oluşun daha derin psikolojik alt yapısı olduğunun bir göstergesidir.

Psikolojik iyi oluş kavramı, iyi oluşun temelinde insanın potansiyelinin gerçekleştirilmesinin yattığını savunmaktadır. Psikolojik iyi oluş, mutluluk ve iyi yaşamın basit bir şekilde iyi hissetmek, doyum ve hazdan daha fazlasını ifade etmektedir. Psikolojik iyi oluş, gerçek mutluluğun ve erdemın hayatta yapmaya değer şeyleri yapmakla bulunacağını ifade etmesi açısından da önemli bir kavramdır (Hefferon ve Boniwell, 2014: 77).

Ryff (1989); Erikson, Maslow ve diğer birçok araştırmacının insan davranışları üzerine yaptığı çalışmalardan yola çıkılarak, insanoğlunun gelişebilmesi ve hayata daha pozitif bakabilmesi için psikolojik iyi oluş üzerine teorik bir perspektif gelişirmiştir. Çünkü psikolojik iyi oluş, bireyin hasta olmama veya kendi hakkındaki pozitif öznel duyguların varlığından daha fazlasını ifade etmektedir (Berzonsky ve Cieciuch, 2016: 148).

Psikolojik iyi oluş kavramı ilk çalışmalarda ampirik araştırmalara dayanmamaktadır. Bu nedenle geçerli ve güvenilir bir lme aracına da sahip değildir. Bu alandaki önemli araştırmacılardan olan Ryff psikolojik iyi oluş kavramını geliştirirken, Maslow'un kendini gerçekleştirme, Rogers'ın tam işlevsel insan, Allport'un olgunlaşma, Neugarten'in yetişkinlik ve yaşlılıkta kişilik değişiminin zellikleri, Bhler'in temel yaşam eğilimleri, Erikson'un kişisel gelişim, Birren'in gelişen zihinsel sağlık, Jahoda'nın zihinsel sağlık ve Jung'ın bireyselleşme teorilerinden faydalanmıştır (Ryff, 2014: 11; Ryff ve Singer, 2008: 20; Ryff, 1995: 100). Ryff (1989), iyi oluşun sadece mutluluk değil, kendini geliştirme olarak düşünülmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bundan dolayı Ryff, psikolojik iyi oluşla ilgili çalışmalarında gelişim psikolojisinden, kendini gerçekleştirme çalışmalarından, işlevsel olma ve olgunlaşma kavramlarından ve ruh sağlığını pozitif kriterlerle açıklama bakış açısından etkilenmiştir. Bu etkileşim sonucunda Ryff (1989) psikolojik iyi oluşu olumlu psikolojik işlevsellik olarak tanımlamıştır.

Zhang ve arkadaşları (2014), bireylerin doğa ile olan bağlılıklarının psikolojik iyi oluş ile ilişkisini araştırmışlardır. Doğaya olan bağlılığın pozitif duygulara neden olduğu, bu durumun da psikolojik iyi oluşu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

### **3.2.1. Psikolojik İyi Oluşun Boyutları**

Psikolojik iyi oluşu açıklayan kuramsal temelli yaklaşımların yokluğunu vurgulayan Ryff (1989), kişilik ve gelişim gibi kuramcılardan psikolojik sağlığa ilişkin kuramsal açıklamalarını temel alarak “ok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş” olarak adlandırılan modeli gelişirmiştir (İşgör, 2017: 495). Ryff (2014) kendini gerçekleştirme, bireysel olma, tam işlevsellik veya iyi gelişme gösterme gibi kavramları

ortaya çıkarmıştır. Bu tür kavramlar, iyi olma konusundaki 6 boyutun temelini oluşturmıştır. Ryff (2014) psikolojik iyi oluş boyutlarını şu şekilde sıralamıştır:

- Özerklik
- Çevresel Hâkimiyet
- Kişisel Gelişim
- Başkalarıyla Pozitif İlişkiler
- Yaşam Amacı
- Kendini Kabul

Psikolojik iyi oluşu açıklayan bu boyutlar aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır.

- **Özerklik/Otonomi:** Özerklik boyutu bireyin sosyal baskılar olmasına rağmen, düşünce ve davranışlarını kişisel standartlarına göre düzenlemesi ve kendi kendine karar verebilmesi olarak açıklanmaktadır (Snyder ve Lopez, 2002: 49). Özerkliğin temelinde bireyin düşünce ve eylemlerinin kendi kontrolü dışındaki nedenler ve araçlarla değil, kendisi tarafından belirlenmesi yatmaktadır (Polatçı, 2011: 106). Özerklik boyutunun kuramsal temeline katkı sağlayan unsurlar; Maslow'un kendini gerçekleştirme kavramı, Rogers'ın değerlendirme yaparken içsel değerlere odaklanılma, Jung'ın düzenden kurtulma diğer bir ifade ile kolektif inançları, gelenek ve göreneklerin duygu, düşünce ve davranışları yönetmede belirleyici olmama ve son olarak Erikson, Neugarten, Jung'ın ömür boyu gelişim görüşleri şeklinde belirtilmektedir (Ryff ve Singer, 2008: 23). Bu görüşler ışığında özerkliği, kişinin doğru olduğuna inandığı fikir ve davranışlarından herhangi bir etki altında kalarak vazgeçmemesi olarak ifade edilmesi yanlış olmayacaktır.
- **Kendini Kabul:** Antik Yunanlılar kişinin kendisini bilmesinin gerektiğini söylemişlerdir. Kendini kabul boyutu, kişinin kendi hareketlerini, motivasyon kaynaklarını ve duygularını doğru tespit edebilmesini, ayrıca kendisinin negatif yönlerinin neler olduğunu da bilmesi gerekliliğini savunmaktadır (Ryff ve Singer, 2008: 20). Kendini kabul; olgunluk, ruh sağlığı ve optimal düzeyde psikolojik işlevselliğin karakteristik özelliğidir (Ryff, 1995: 99). Sonuç olarak,

kendini kabul boyutu, bireyin kendine karşı olumlu tutum sergilemesi, kendinin farklı özelliklerini tanıması ve kabul etmesi, geçmiş hayatı ile ilgili olumlu duygular hissetmesini ifade etmektedir (Ryff ve Keyes, 1995: 727).

- **Başkalarıyla Pozitif İlişkiler:** Bu boyut kişinin ilişkilerinde dışa dönük bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (Houben vd., 2015:925). Konuyla ilgili önceki teorilerin çoğunda, sıcak ve güvene bağlı kişilerarası ilişkilerin önemi vurgulanmaktadır. Sevme kabiliyeti akıl sağlığının merkezi bir bileşeni olarak görülmektedir. Kendini gerçekleştiren kişilerin, tüm insanlar için empati ve sevecenlik duyguları güçlü olan ve başkaları ile daha fazla sevgi, daha derin dostluklara sahip oldukları görülmektedir (Ryff, 1989:1971). Diğer bireyler ile bu şekilde iletişim halinde olan, pozitif dışa dönük kişilerin de psikolojik iyi oluş seviyelerinin daha yüksek olacağını söylenebilmektedir.
- **Çevresel Hâkimiyet:** Ryff (1989:1071) çevresel hâkimiyeti “bireyin, kişisel ve ruhsal koşullarına uygun bir çevre yaratma veya seçme” becerisi olarak tanımlamaktadır. Bireyler yıllarca süren ilişkilerindeki güven, etkinlik ve sürekli çalışmaları sonucu çevrelerini yani hayatlarını yönetme konusunda ustalık kazanmaktadırlar. (Schmutte ve Ryff, 1997: 552). Öz-yeterlik, öz-saygı, duygusal denge ve yaşam tatmini çevresel hâkimiyet için önemli özelliklerdir. Bunun yanı sıra kişinin ihtiyaçlarına veya kapasitesine uygun çevre bulması ya da oluşturması çevresel hâkimiyetin ana unsurudur (Ryff ve Singer, 2008: 23).
- **Yaşam Amacı:** Psikolojik iyi oluşun bu boyutu varoluşçu bakış açısını esas almaktadır. Bu boyut bireyin yaşamını anlamlı kılan ve bir amaca yönelik olması gerektiği konusundaki inancını göstermektedir (Ryff ve Singer, 2008: 22). Yaşamın hem geçmişte hem de şu anda kişi için önemli anlamlar taşıması ve kişinin yaşadığı hayatı yaşamaya değer bulması yaşam amacı boyutu içerisinde değerlendirilmektedir (Ryff, 1989; 1071). Yaşam amacı olan insanların yaşama daha sıkı bağlandıkları ve zorluklarla daha iyi mücadele edebildikleri, çıkan sorunlara çözüm yolları bulabildikleri ve biyolojik olarak daha uzun süre varlıklarını sürdürebildikleri gözlemlenmiştir (Aydın vd., 2015: 43).
- **Kişisel Gelişim:** Bu boyut kişinin kendi yetenek ve potansiyelinin farkında olup bundan nasıl yararlandığını göstermektedir (Ryff, 2014: 11). Ryff (1989: 1071), kişisel gelişimi, bireyin gelişmesi ve büyümesi için var olan potansiyelini

geliştirme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Yaşam boyu ilerlemeye devam eden ve kendilerini geliştiren insanlar yani kişisel gelişimine devam eden insanlar, yaratıcı kararlar alabilmektedirler (Schmutte ve Ryff, 1997: 552). Kişisel gelişim bir bireyin, büyümesinin ve gelişiminin devamlılığı olarak da ifade edilebilmektedir (Ryff, 1995: 720).

Kişilik değerlendirmesine yönelik yapı odaklı yaklaşımı takiben, her boyut için yüksek ve düşük skorlar oluşturulmuş ve tanımları işlevselleştirmek için bir rapor haline getirilmiştir. Belirlenen psikolojik iyi oluş boyutlarına ilişkin bu rapor Tablo 1’de yer almaktadır (Ryff, 2014: 12).

Tablo 1: Kuram Temelli Psikolojik İyi Oluş Boyutlarının Tanımları

<b><i>Özerklik</i></b>
<b>Yüksek Skor:</b> Kendi kendine karar verebilen, bağımsız, toplumsal baskılara direnç gösterebilen güçlü, kendi bildiğini okuyan, nasıl davranacağına karar veren, kendini kişisel standartlara göre değerlendiren kişilik.
<b>Düşük Skor:</b> Başkalarının beklentileri ve değerlendirmelerinden endişe duyan, önemli kararlar vermek için başkalarının kararlarını önemseyen, belirli yollarla düşünmek ve hareket etmek için toplumsal baskılara ayak uydurmaya çalışan kişilik.
<b><i>Çevresel Hâkimiyet</i></b>
<b>Yüksek Skor:</b> Çevrenin yönetiminde ustalık ve yeterlilik hissi taşıyan, karmaşık dış faaliyet dizisini kontrol eden, çevredeki fırsatları etkili bir şekilde kullanan, kişisel ihtiyaç ve değerlere uygun bağlamlar seçebilen veya yaratabilen kişilik.
<b>Düşük Skor:</b> Günlük meseleleri yönetmekte güçlük çeken, çevresindeki bağlamı değiştiremeyeceği veya iyileştiremeyeceğini hisseden, çevresindeki fırsatlardan habersiz, dış dünya üzerinde kontrol hissi yoksun kişilik.
<b><i>Kişisel Gelişim</i></b>
<b>Yüksek Skor:</b> Sürekli kendini geliştirme hissi taşıyan, yeni tecrübelerle açık, potansiyelini bilen, kendi davranışındaki iyileşmeyi zamanla gören, daha fazla benlik algısı ve etkinliğini yansıtacak şekilde kendini değiştirebilen kişilik.
<b>Düşük Skor:</b> Kişisel durgunluk duygusu var olan, zaman içinde gelişme ya da genişleme duygusundan yoksun, hayattan sıkılmış ve ilgisiz, yeni tutum ve davranışlar geliştirmek istemeyen kişilik.
<b><i>Başkalarıyla Pozitif İlişkiler</i></b>
<b>Yüksek Skor:</b> Başkalarıyla sıcak, tatmin edici ve güvenli ilişkilere sahip, başkalarının refahı hakkında endişelenen, güçlü empati yapabilen, şefkat ve samimiyet sahibi, İnsan ilişkilerini anlayan ve yorumlayabilen kişilik.

<b>Düşük Skor:</b> Başkaları ile yakın ve güvenilir ilişkilere sahip olmayan, başkaları hakkında endişelenmeyen, kişiler arası ilişkilerde izole ve sınırlı, başkalarıyla önemli bağları sürdürmek için taviz vermeye istekli olmayan kişilik.
<b>Yaşam Amacı</b>
<b>Yüksek Skor:</b> Hayatta bir hedefi olan ve yönetme duygusu sahip olan, varoluş ve geçmiş yaşamın anlamı olduğunu hisseden, hayat amacını taşıyan, yaşamak için amaç, hedef ve inançları olan kişilik.
<b>Düşük Skor:</b> Hayatta bir anlam hissine sahip olmayan, birkaç basit hedef veya amacı olan, yön duygusundan yoksun, hayatına anlam veren hiçbir görüş veya inançları olmayan kişilik.
<b>Kendini Kabul</b>
<b>Yüksek Skor:</b> Benliğine karşı olumlu bir tutuma sahip, iyi ve kötü nitelikleri de içerecek şekilde benliğinin çeşitli yönlerini kabul eden, geçmiş hayat hakkında olumlu duygular yaşayan kişilik.
<b>Düşük Skor:</b> Kendinden memnun olmayan, geçmiş hayatta olanlarla ve hayal kırıklıklarından etkilenen, bazı kişisel nitelikleri konusunda sıkıntı çeken, kendini sevmeyen kişilik.

Kaynak: Ryff, 2014: 12; Ryff ve Singer, 2008: 25–26; Ryff, 1995: 101.

Tablo 1’de görüldüğü üzere bireylerin psikolojik iyi oluşlarının, skorlar arttığında artacağı, skorlar azaldığında azalacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

### 3.2.2. Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

Psikolojik iyi oluş kavramı ile ilgili yazın tarandığında, kavramı etkileyen bazı faktörlerin olduğu tespit edilmiştir.

Bu faktörlerin ilki yaştır. Springer ve arkadaşları (2011) psikolojik iyi oluşun yaşa göre değişip değişmediğini araştırmışlardır. Bu çalışmada yaklaşık 10 yıl boyunca Ryff’in geliştirmiş olduğu psikolojik iyi oluş modelinde yer alan altı boyutun farklı yaş profillerinde nasıl değiştiği izlenmiştir. Çevresel hâkimiyet, tüm gruplar için anketler arasında tutarlı farklılıklar göstermiştir. Bununla birlikte, diğer üç boyut (kişisel gelişim, başkalarıyla olumlu ilişkiler ve yaşam amacı) bazı yaş grupları için elde edilen veriler açısından tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır.

Psikolojik iyi oluşu etkileyen diğer faktör cinsiyettir. Cinsiyete göre psikolojik iyi oluşun farklılaştığını ifade eden çalışmalar hem yabancı yazında hem de yerli yazında mevcuttur (Ryff, 1989; Kuyumcu, 2012). Yapılan bu çalışmalarda kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinin, erkeklerin psikolojik iyi oluş düzeylerinden daha yüksek olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Kermen ve arkadaşları (2016) ise yaptıkları çalışmada cinsiyete göre psikolojik iyi oluş düzeylerinde bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Psikolojik iyi oluşu etkileyen diğer bir faktör kişilik ve duygulardır. Kişilik ve iyi oluş için değerlendirme envanterlerinde, duygu veya duygu ile ilgili öğelerin yaygın olarak çalışıldığı görülmektedir. Yapılan ilk çalışmalarda kişilik ve iyi oluş kavramlarıyla duygu veya duygu ile ilgili öğelerin nadiren çalışıldığı görülmektedir. Duygusal değişim kalıplarının psikolojik iyi oluşa bağlı olduğu fikri yeni değildir. Örneğin, Eski Yunan'da, Hipokrat, ruhsal değişimlere, saldırganlığa ve gerginliğe açıklık getiren karakteristik mizaç tipinin varlığını formüle etmiştir. Gerçekten de, zaman dinamikleri ve duygu kalıpları, insanların genellikle olaylara nasıl duygusal olarak tepki verdiklerini ve bu duyguların düzenlenmesinin psikopatolojide nasıl önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Bu nedenle, duygu dinamikleri, psikiyatrik tanımlar içindeki kriterlerde psikolojik iyi olma ve psikopatoloji ile ilişkili duygusal fenomenolojinin bir parçası olarak düşünölmüştür. Ortaya çıkan sonuçlar, bu tür duygusal kalıpların psikolojik iyi oluş farklılıklarının temelinde yattığını da göstermektedir (Houben vd., 2015: 902).

Houben ve arkadaşları (2015) duygular ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlı yaptıkları çalışmada 3 sonuç elde etmişlerdir. Bunlar şu şekilde ifade edilebilmektedir:

1. Kişilerin, duygularının zaman içinde nasıl değiştiği psikolojik iyi oluş veya psikolojik uyumsuzluk ile ilgilidir.
2. Daha az değişken yani daha kararlı olduğunu gösteren davranışlar yüksek psikolojik iyi olma göstergesidir; daha değişken, kararsız ve daha atıl duygular psikolojik uyumsuzluğun bir göstergesidir.
3. Duygu dinamikleri ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki karşılaştırıldığında pozitif duygular negatif duygulara göre daha güçlüdür.

Psikolojik iyi oluşu etkileyen etmeler başka bir ifade ile belirleyicileri Doğan (2018) tarafından aşağıdaki gibi özetlenmiştir. Doğan (2018) yaptığı çalışmada, hangi



psikolojik özelliklere sahip olunursa psikolojik iyi oluşun pozitif yönde etkileneceğini belirlemeye çalışmıştır.

1. Öz-saygı: Bireyin kendisini sevmesidir. Bireyin kendisinden hoşnut olması, kendisini sevmeye layık göresi, bireyin kendisi ile barışık olması durumudur.
2. Öz-anlayış: Bireyin kendine karşı merhametini ifade eder. Hatalarına yanlışlarına karşı, diğer insanlara gösterdiği şefkati kendisine de göstermesi durumudur.
3. Umut: Geleceğinin bugününden daha iyi olacağına inancını ifade etmektedir. Umut bireyi bir işi yapmak için harekete geçiren güçtür. Umudu olan bireyde hedef enerji ve istek vardır.
4. İyimserlik: Her şey yolunda diyebilmektir. İyimserlik daha çok şimdi ve gelecek ile ilgili olumlu düşünme ve iyi beklentiler içerisinde olma durumudur.
5. Sosyal destek: Bireyin önemsendiğini hissetmesidir. Bireyin iyi veya kötü gününde onu gerçekten önemseyen birilerinin varlığını hissetmesidir.
6. Özgecilik: Yardımseverliktir. Karşılıksız iyilik yapma durumu bireyi mutlu etmektedir.
7. Özgünlük: Samimi ve kendi gibi davranmayı ifade etmektedir. Birey başkalarının istediği veya beğeneceği şekilde davranmak yerine olduğu gibi davrandığında daha olumlu bir ruh haline bürünmektedir.
8. Şükran duyma: Bireyin yaşamındaki olumlu şeyleri fark etme bunlar için şükretmesini ifade etmektedir.
9. Sosyal zeka: İnsanları anlama, empati yapabilme ve onlarla ilişkilerinde ustaca davranma becerisi olarak ifade etmektedir.
10. Farkındalık: Anda kalmaktır. Zihin ve bedeni aynı yerde buluşturma işidir. Farkındalık her ne iş yapılıyorsa zihnin de o anda ona odaklanması anlamına gelmektedir.
11. Yaşamın anlam ve amacı: Hayatımın bir anlamı var diyebilmektir. Bireyin hayatının amacını bulması psikolojik iyi oluş en önemli unsurlarından bir tanesidir.

12. Affedicilik: Bireyin kendisine yapılanları affetmesidir. Affedicilik bireyin kendisini inciten kişiye karşı hissettiği olumsuz yargılardan kendi isteği ile vazgeçmesidir.
13. Azim: Tutkulu ve kararlı olmayı ifade etmektedir. Bireyin bir işi başarmak için tutku ve kararlılıkla o işi yapması zekâdan çok daha önemlidir.
14. Entelektüel iyi oluş: Her zaman her yerde öğrenmeyi sevmeyi ifade etmektedir. Entelektüel faaliyetlerin artırılması yani kitap okuma, kültürel seyahatler, sanatsal faaliyetler gibi faaliyetler bireylerde psikolojik iyi oluşu artırmaktadır.
15. Akış: Zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak şekilde yapılan işe odaklanmaktır.

Psikolojik iyi oluşun belirleyicileri Doğan (2018) tarafından 15 madde ile açıklanmıştır. Ancak yapılacak farklı çalışmalarda bu maddelere eklenecek belirleyiciler de olabilecektir.

### 3.3. ÖZNEL İYİ OLUŞ KAVRAMI

Öznel iyi oluş, sosyal değişimi ve sosyal politikalarındaki gelişimi izlemek için 1950'lerin sonunda ortaya çıkmış bir kavramdır (Keyes vd., 2002: 1007). Hedonik bir bakış açısı ile bireylerin iyi oluş düzeylerini inceleyen öznel iyi oluş kavramı, hoş duyguların çokluğu, hoş olmayan duyguların azlığı ve yaşamdan alınan tatmin olarak tanımlanmaktadır ve bireyin algısına dayanmaktadır (Hofer, 2008: 503). Bireyin öznel iyi oluşunun yüksek olabilmesi için, haz veren deneyimlerinin haz vermeyen deneyimlerinden daha fazla olması ve yaşamının pek çok alanından doyum alıyor olması gerekmektedir (Ryff ve Keyes, 1995: 721).

Myers ve Diener (1995) "Kim mutlu?" isimli çalışmalarında kimin daha fazla mutlu olduğu ve kimin daha az mutlu olduğu sorusunu araştırmışlardır. Aslında çoğu kişi öznel iyi olma seviyesini bildirmekte, evlilik, iş ve boş zaman gibi alanlardan memnun olduklarını söylemektedirler. Dünya çapındaki veriler, çok zayıf toplumlar haricinde tüm dünyada öznel iyi oluşun olumlu bir seviyede olduğunu göstermektedir. Ulusal olarak temsili örneklerin bulunduğu 43 ülkenin % 86'sı, öznel iyi oluş konusunda tarafsız kalmıştır (Diener ve Diener, 1996: 181). Öznel iyi oluş, bireyin yaşamına ilişkin değerlendirmelerinin ve olaylara verdiği duygusal tepkilerin bir sonucudur (Doğan,

2013: 56). Öznel iyi oluş ruh sağlığının pozitif tarafını temsil etmektedir (Eryılmaz ve Doğan, 2012: 5). Teknolojinin gelişmesi, tüketimin artması, sosyal ilişkilerdeki azalmalar gibi nedenlere bağlı olarak, son yıllarda mutluluğun ne olduğunu araştırmanın, nasıl mutlu olunacağına dair arayışın arttığı görülmektedir.

Öznel iyi oluş, son 10 yılda artan bir şekilde davranış alanında bir öncül olarak incelenmektedir. Öznel iyi oluş, yükselen aile geliri, daha büyük evler, isteklerin anında karşılanması nedeniyle artış göstermektedir. ABD'liler üzerinde yapılan bir çalışmada günümüzde ABD'lilerin daha fazla boş vakte sahip oldukları, daha yüksek eğitim seviyeleri elde ediyor oldukları, daha uzun yaşam ömürlerinin olduğu ve daha fazla fiziksel sağlıklarına dikkat ettikleri görülmüştür. Bunun yanında bireyselleşme, benlik saygısı ve narsizimde de hızlı bir artış olduğu görülmektedir (Twenge vd., 2016: 131). Bunu şu şekilde yorumlamak mümkündür; bireylerdeki tüketimin artması daha refah bir hayat yaşama onlardaki öznel iyi oluşu artırırken diğer taraftan bireyselleşme veya narsizim gibi negatif olguların da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Tüketimin yanı sıra sosyal medya kullanımının mutluluk üzerine etkisini son zamanlarda araştıran oldukça fazla çalışmanın olduğu görülmüştür (Gerson vd., 2016; Lönqvist ve Deter, 2016; Verduyn vd., 2017)

1967'de Warner Wilson, "Mutluluk İlişkileri" başlıklı araştırmasında öznel iyi olma üzerine geniş bir inceleme yapmıştır. O dönemde mevcut olan sınırlı verilere dayanarak Wilson, mutlu kişinin, kendine saygısı yüksek, iş morali yüksek, genç, sağlıklı, iyi eğitim görmüş, iyi ücretli, dışa dönük, iyimser olma gibi özelliklerinin olduğunu ileri sürmüştür (Diener vd., 1999: 276).

Bireyler mutluluğu elde edebilmek için, kendilerini daha fazla fedakarlık yapmaya veya mutluluğun nedenlerini araştırmaya yoğunlaşmaktadırlar. Bunun yerine, enerjilerini doğrudan hedeflerine, yapacakları işlerine ve ilişkilerine yoğunlaştırmaları kendileri için çok daha faydalı olacaktır. Bu durumda da şöyle bir çelişki ortaya çıkmaktadır. Bireyler mutlu olurken aynı zamanda haz da almak istemektedirler. Ancak mutluluk yolunun kendisi acı ve ızdırap doludur. Dolayısıyla hem haz almak hem de acı ve ızdırap hissetmemek olanaksız gibi görülmektedir. Bu durumda mutluluğa ulaşmak için gidilen yolda mutlu olmak gerekmektedir. Yani süreç sonucunda elde edilecek mutluluk yerine süreç

içerisindeyken mutlu olmaya çalışmak bireyleri daha mutlu edecektir (Martin, 2013: 31). Mill (1979) çalışmaları boyunca mutluluk (uzun vadeli genel memnuniyet) ve zevk (daha kısa süren keyif) kavramlarını incelemiştir (Martin, 2013: 31). Mill (1979) bu çalışmasında mutluluk ve hedonizm paradoksunu bir arada ele almıştır (Martin, 2013: 31).

Öznel iyi oluş hakkında yapılan tanımlamalarda dört özellik dikkati çekmektedir (Reisoğlu, 2014: 11):

1. Öznel iyi oluş bireysel bir değerlendirmeyi yansıtmaktadır. Bireyin mutluluğunu etkileyen temel faktörler nasıl ele alınırsa alınsın, öznel iyi oluş kişiye özgüdür yani öznedir. Başka bir ifadeyle bireyin yaşamına ilişkin kendi değerlendirmesi üzerine odaklanmaktadır.
2. Sağlık, zenginlik veya diğer değişkenlerin öznel iyi oluş ile ilişkileri ne boyutta olursa olsun, bu psikolojik yapının zorunlu koşulu ya da bir parçası değildir.
3. Öznel iyi oluş ölçümleri negatif duygulanım gibi olumsuz bir boyutu içermiş olsa da kavram olumlu psikolojik durumlarla ilişkilidir. Öznel iyi oluş sadece olumsuz duyguların yokluğu anlamına gelmemekte aynı zamanda pozitif duyguların varlığını da vurgulamaktadır.
4. Öznel iyi oluş kişinin hayatının tüm yönlerini değerlendirirken yaşamından ne ölçüde mutlu olduğunun bir ifadesidir. Bu bağlamda kavram çok boyutlu olmasının yanı sıra insan yaşamının tümünü kapsayan bir özelliğe sahiptir.

### 3.3.1. Öznel İyi Oluşun Boyutları

Öznel iyi oluş ile ilgili tanımlardan yola çıkılarak yapılan çalışmalarda, öznel iyi oluşun boyutları yaşam tatmini, olumlu/hoş duygular, olumsuz/hoş olmayan duygular olarak belirlenmiştir (Diener vd., 1997: 25). Ancak sonraki yıllar da Diener ve arkadaşları (1999: 277) “yaşam alanlarından duyulan tatmin (okul, iş, arkadaşlık)” boyutunu da ekleyerek öznel iyi oluşun boyutlarını genişletmişlerdir. Bu durumda öznel iyi oluşun boyutları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

- Olumlu/hoş duygular
- Olumsuz/hoş olmayan duygular

- Yaşam tatmini
- Yaşanılan alandan tatmin olma

Bu boyutlar aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Diener vd., 1999:277):

- **Olumlu/hoş duygular:** Sevinç, neşe, memnuniyet, gurur, sevgi, mutluluk, coşku gibi duyguları ifade etmektedir.
- **Olumsuz/hoş olmayan duygular:** Suçluluk, utanç, üzüntü, kaygı ve kuruntu, öfke, stres, depresyon, kıskançlık gibi duyguları ifade etmektedir.
- **Yaşam tatmini:** Kişinin yaşamını değiştirme isteğini ve geçmişinden, bugününden, geleceğinden duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir.
- **Yaşanılan alandan tatmin olma:** İşten, aileden, boş zaman etkinliklerinden, sağlıktan, gelirden ve arkadaşlardan duyulan memnuniyeti ifade etmektedir.

Öznel iyi oluşun boyutları incelendiğinde, bireyin olumlu duyguları arttığında ve olumsuz duyguları azaldığında öznel iyi oluş düzeylerinin de artabileceğini söylemek mümkündür. Ayrıca bireyin yaşamından ve yaşadığı alandan duyduğu memnuniyet arttıkça yine öznel iyi oluş düzeyi artabilecektir.

Olumlu duygular arttıkça bireyin hayata karşı bakış açısı da değişiklikler gösterecektir. Hayata daha olumlu bakan birey de olumsuz duyguların yarattığı negatif etki daha az olacaktır. Bu durum Fredrickson (2003)'ün olumlu duyguları oluşturma ve genişletme teorisi ile açıklanmaktadır. Fredrickson'un teorisine göre olumlu duygular, bireyin düşüncelerini şekillendirerek olaylara farklı yönlerden bakmasını ve yaşamında karşılaşılabileceği olası zor durumlar karşısında daha dayanıklı olabilmesi için kendi kaynaklarını oluşturmaya gerektigini ifade etmektedir. Fredrickson (2001)'a göre, düşünce yapısı gelişen birey, bu kaynaklardan destek alarak problemlerini etkili biçimde çözmeyi ve hayata daha iyimser bakmayı öğrenebilmektedir.

Schutte ve Ryff (1997: 551), öznel iyi oluşun, olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam tatminini vurgulayan ölçümünün, öznel iyi oluşu ölçmede etkili olduğunu ileri sürerken, bu ölçümün ruh sağlığı ile ilgili çalışmalarda yetersiz olduğunu ileri sürmüşlerdir.

### 3.3.2. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

Öznel iyi oluş yazını tarandığında, kavramı etkileyen bazı faktörlerin olduğu tespit edilmiştir. Öznel iyi oluşu etkileyen faktörler şu şekilde sıralanmaktadır (Doğan, 2013: 5; Lyubomirsky vd., 2005: 116):

- **Yaşam şartları:** Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, yaşanılan yer, medeni durum, ekonomik durum gibi demografik değişkenleri ifade etmektedir.
- **Amaçlı yaşam etkinlikleri:** Yaşam amaçları belirleme ve bunları gerçekleştirme, sosyal ilişkiler kurma, yardım etme, affedicilik, dini inancın gereklerini yerine getirme gibi faaliyetleri ifade etmektedir.
- **Genetik faktörler:** Kişilik özellikleri genetik faktörler içerisinde yer almaktadır.

Lyubomirsky (2005: 116) yaptığı çalışmada yaşam şartlarının, öznel iyi oluşun %10'luk bir kısmını açıkladığını, amaçlı yaşam etkinliklerinin %40'luk bir kısmını açıkladığını ve son olarak genetik faktörlerin %50'lik bir kısmını açıkladığını ifade etmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere öznel iyi oluşu etkileyen en önemli faktör genetik faktörlerdir. Yaşam şartları ise oldukça az bir kısmını açıklamaktadır. Aşağıda bu faktörler ile ilgili yapılmış bazı çalışmalara yer verilmiştir.

Yazın incelendiğinde yaşam şartları içerisinde yer alan yaşın öznel iyi oluşa etkisi ile ilgili farklı görüşlerin olduğu görülmüştür. Diener (1984) öznel iyi oluşun yaş ile bir ilişkisi olmadığını ileri sürerken, Wilson (1967) gençlerin artık daha mutsuz olduklarını ileri sürmüştü ve yaş ile öznel iyi oluş arasında negatif bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir (Horley ve Lavery, 1995: 275). Veenhoven (1984) ise yaptığı çalışmada öznel iyi oluşun yaş ile birlikte arttığını tespit etmiştir (Horley ve Lavery, 1995: 275).

Cinsiyete göre öznel iyi oluş incelendiğinde, yapılan çalışmalar genellikle kadınların erkeklerden daha mutlu olduklarına vurgu yapmaktadır (Yurcu ve Atay, 2015: 21). Veenhoven (1997) ise yaptığı çalışmasında kadınlarla erkekler arasında öznel iyi oluş düzeyinde bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca gelir durumuna göre de öznel iyi oluşun farklılaştığını belirlemiştir.

Bireylerin mutluluğunu yani öznel iyi oluş düzeylerini etkileyen en önemli faktörlerden bir diğeri amaçlı yaşam etkinlikleridir. Bireyler hayatları boyunca bazı amaçlar edinmekte ve bu amaçların peşinde koşmaktadırlar. Bir yaşam amacı olan bireylerin hayata daha umutlu baktıklarını ve daha mutlu olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Amaçlı yaşam etkinliklerinde en sık karşılaşılan mutluluk nedenleri, iyi aile ve arkadaşlar, amaçlara ulaşma, dini ritüeller ve sağlık olarak sıralanabilmektedir (Diener, vd., 1985: 271). Yapılan yazın taramasında amaç belirleme ve amaca ulaşmanın öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilediğini tespit eden çalışmalar mevcuttur (Judge vd., 2005; Brunstein, 1993).

Diğeri bir öznel iyi oluşu etkileyen faktör ise genetik özelliklerdir. Bu özelliklerin içerisinde kişilik özellikleri de yer almaktadır. Doğan (2013) yaptığı çalışmada nevroitik kişilik yapısının öznel iyi oluşu negatif yönde etkilediğini, dışadönük kişilik yapısının ise öznel iyi oluş ile pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Yapılan çalışmalar sonucunda öznel iyi oluşu daha iyi anlayabilmek için aşağıdaki kuramlar geliştirilmiştir (Diener, 1984; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Lyubomirsky, 2001):

- Uyum Kuramı
- Akış Kuramı
- Amaç Kuramları
- Etkinlik Kuramı
- Sosyal Karşılaştırma Kuramı
- Tavandan Tabana ve Tabandan Tavana Kuramları
- Dinamik Denge Kuramı
- Mutluluğu Anlamlandırma Kuramı

Mutluluğun ne olduğunun oldukça fazla sorgulandığı günümüzde, öznel iyi oluşu açıklamaya çalışan kuramlar her geçen gün artmaktadır. Ancak çalışmamızın değişkenlerinden birisi olmaması nedeni ile bu kuramlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmayacaktır.

### 3.4. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖZNEL İYİ OLUŞUN KARŞILAŞTIRMASI

İyi oluş ile ilgili kavramsal araştırmalarda farklı iyi oluş türlerinin araştırıldığı ancak bunlardan psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluşun sıklıkla çalışıldığı görülmüştür. Hedonik bakış açısı yani öznel iyi oluş, yaşamdan alınan haz ve mutluluğu ifade etmektedir. Diğer bir yaklaşım eudaimonik bakış açısı yani psikolojik iyi oluş ise, insan potansiyeli ile ilişkilidir (Ryan ve Deci, 2001; Keyes vd., 2002: 1007). Bu iki iyi oluş kavramı her ne kadar benzer kavramlar gibi görülse de oldukça farklı kavramlardır. Öznel iyi oluş bireyin o andaki hisleri ile belirlenirken, psikolojik iyi oluş teorik temeli olan bir takım ölçüm araçları kullanılarak tespit edilmektedir (Polatçı, 2011: 111–112). Psikolojik iyi oluş ile öznel iyi oluş arasındaki farklılıklardan bir diğeri de, iyi oluş seviyelerindeki artışın şeklidir. Öznel iyi oluşun artışı, öznel iyi oluşun boyutlarından birisinin artışı ile mümkün olmaktadır. Örneğin, bireyin olumlu duygu durumu arttığında, öznel iyi oluş seviyesi de artmaktadır. Psikolojik iyi oluşun artışı ise bireyin yaşamının tüm içeriğine bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle bireyin çabalarının tamamı sonuçlansa ve birey tüm isteklerine ulaşsa dahi, bu durum her zaman psikolojik iyi oluşu artması ile sonuçlanmayabilir (Hofer vd., 2008: 505).

Öznel iyi oluş anlık mutluluk ve haz ile artabilen günümüzde sıklıkla karşılaşılan iyi olma durumudur. Alınan yeni bir eşya ya da sosyal medyada beğeni sayısının artması, bireylerde olumlu duygular oluşturmada dolayısıyla da öznel iyi oluşu artırmaktadır.

Diğer taraftan psikolojik iyi oluş, hem kuramsal hem de uygulamalı olarak kişilik ve gelişim kuramlarında önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca psikopatolojinin değerlendirebileceği bir dayanak noktası da oluşturmaktadır. Bu kavram, psikopatolojinin nasıl belirleneceği konusunda ölçütler sağlamasına bağlı olarak daha derin bir psikolojik temele dayanmaktadır (Dost, 2005: 10) . Son olarak, psikolojik iyi oluşun yüksek olması yaşam kalitesinin artmasını sağlayacağı için (Birsnel, 2010:108) öznel iyi oluştan daha derin bir psikolojik durumu ifade etmektedir.



### 3.5. PERFORMANS KAVRAMI

Performans kavramı yönetim yazınının en çok araştırılan kavramlarından bir tanesidir. Örgütsel amaçlara ulaşmak ve zorlu rekabet koşullarında ayakta kalmak, işgörenin sergileyeceği performans ile yakından ilişkili (Polatçı, 2011: 11) olması, kavramın bu alandaki önemini artırmaktadır. Bu noktada performansın ne olduğunu anlamak da önem kazanmaktadır. Performans ile ilgili bazı tanımlar aşağıda sıralanmaktadır:

- Örgütün hedef ve amaçlarına katkıda bulunan ve bireylerin kontrolünde olan faaliyet ve davranışlardır (Rotundo ve Sackett, 2002: 66).
- Planlanan bir işin yerine getirilme düzeyi, çalışanın davranış şeklidir (Uysal, 2015: 33; Tutar, 2013:147).
- Verimliliğin ölçülmesidir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 57).
- Performans; yapabilme, yetenek, başarmak, kapasiteli olmak, bir işi sonuçlandırabilmek ve bireyin üzerine düşen görevi etkin bir şekilde yapması veya görevin belirlenen standartlar çerçevesinde yaşanan süreçlerin sonucundaki gerçekleştirilme derecesi, hedefin başarıma oranı olarak tanımlanmaktadır (Avunduk, 2016: 66).
- İş performansı genellikle çalışanların görevlerini gerçekleştirmek için yapmış oldukları eylemler, harcamış oldukları çaba ve sergilemiş oldukları bu çaba ve eylemler sonucunda hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2014: 25).

Tanımlar özetlenecek olursa, performans, çaba, verimlilik ve hedef kavramlarını içeren bir davranış türü olarak da tanımlanmak mümkündür.

Araştırmacıların yoğun olarak araştırdıkları bireysel performans, bireyin örgüte kattığı değerin nicel ve nitel olarak incelenmesi olarak açıklanmaktadır (Eren, 2013: 3). Ayrıca bireysel performans, beklenen amaçlara ulaşabilmek için çalışanın yeteneğini ve motivasyonunu ortaya koyduğu davranışları ve sonuçları ifade etmektedir. Örgütlerde bireysel performansın yanında örgütsel performans da dikkati çekmektedir. Örgütsel performans, örgütün elde ettiği finansal sonuçları (kar, gelirler gibi), pazar sonuçlarını

(tüketici memnuniyeti satışlar, pazar payı) ve son olarak yönetim sonuçlarını (verimlilik, kalite ve etkinlik gibi) içermektedir (Uysal, 2015: 33). Bir örgütün örgütsel performansının yüksekliği bu üç unsurun sonuçlarına bağlı olarak değişmektedir.

Geçmişte, çoğu işletme, çalışanların iş tanımında listelenen görevleri ne kadar iyi yerine getirdiğini değerlendirirken, günümüzde ise daha az hiyerarşik ve daha hizmet odaklı bir yaklaşım olduğu görülmektedir. Robbins ve Judge (2013)'e göre örgüt performansını oluşturan üç temel davranış türüne dikkat edilmelidir. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 555):

- **Görev performansı:** Bir mal veya hizmetin üretimine veya idari görevlere katkıda bulunurken görev ve sorumlulukların yerine getirilmesidir. Bu, geleneksel bir iş tanımındaki görevlerin çoğunu içermektedir.
- **Vatandaşlık:** Organizasyonun psikolojik ortamına katkıda bulunmak, diğer çalışanlara yardım etmek, örgütsel amaçları desteklemek, iş arkadaşlarına saygılı davranmak, yapıcı önerilerde bulunmak ve işyeri hakkında olumlu şeyler söylemek gibi eylemleri kapsamaktadır.
- **Üretkenlik Karşıtı Davranışlar:** Organizasyona aktif olarak zarar veren eylemlerdir. Bu davranışlar hırsızlık, şirket mülkiyetine zarar verme, iş arkadaşlarına karşı saldırgan davranma ve devamsızlıklar olarak belirtilmektedir.

Çalışanların iş performansları örgüte ve diğer çalışanlara yansıdığından oldukça önemlidir. İşletmelerde çalışanların bireysel ve takım performanslarının seviyesi, örgütün başarısını doğrudan etkilemektedir (Avunduk, 2016: 66).

Bireyler, işyerinde, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için görev tanımlarında yer almayan işleri de yapmaktadırlar. Bu davranışlar günlük yaşamlarının bir parçası olmakta ve iş performanslarını etkilemektedir. Tüm bu etkilerle birlikte iş performansının davranışsal özellikleri bulunmaktadır. Bu davranışsal özellikler aşağıda yer almaktadır (Motowidlo, 1997: 75–78):

- İş performansı, davranışsal bir yapıdır.
- İş performansı, çalışanların davranışlarını bölümlere ayırmaktadır.

- İş performansı, davranış aralıkları ile değerlendirilmektedir.
- İş performansı, davranışsal olarak çok boyutlu bir yapıdır.

### 3.5.1. Performansın Boyutları

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren performans çalışmaları hem psikoloji, hem insan kaynakları, hem de örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılarının ilgisini çekmiştir. Çalışanların işlerindeki devamlılıkları performanslarına bağlı olarak değerlendirilmiştir ve değerlendirilmeye devam edilmektedir (Eren ve Küçükaltan, 2017: 282).

Yazında görev performansı, bağlamsal performans, örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları gibi iş performansı boyutları belirlenirken, işin niteliği değiştikçe yeni iş performansı boyutları araştırmacılar tarafından çalışılmaya başlanmıştır. Örneğin, modern örgütlerde işlerin dinamik doğası nedeniyle *uyum performansı* bireysel iş performansının kritik bir boyutu olarak ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, bilgi ekonomisinin ortaya çıkışı ve örgütsel etkinlik için bilgi paylaşımının önemi nedeniyle *bilgi aktarımı* iş performansının önemli bir boyutu olarak tanımlanmıştır. Aynı şekilde modern örgütler başarılarını artırabilmek ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için bireysel yaratıcılığın ve yenilikçiliğin önemini anlamışlardır. Bu durum *yaratıcılık ve yenilikçilik performansının* iş performansının yeni boyutu olarak çalışılmasını gerekli kılmıştır (Harari vd., 2016: 496). Campbell (1990) ise yaptığı çalışmada performansı 8 boyuta ayırmıştır. Bu boyutlar, işe özgü görev yetkinliği, işe özgü olmayan görev yetkinliği, yazılı ve sözlü iletişim, çaba gösterme, kişisel disiplini sürdürme, akranlarının ve takımın performansını artırma, denetim ve son olarak yönetim olarak sıralanmaktadır (Viswesvaran ve Ones, 2000: 220).

Her ne kadar iş performansı yazında farklı şekillerde boyutlandırılrsa da halen geçerliliğini koruyan ve yazında en fazla çalışılan iki iş performansı boyutu görev performansı ve bağlamsal performanstır. Bu tez çalışması kapsamında bu iki boyut ele alınmıştır. Aşağıda bu iki boyut ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır.

### 3.5.1.1. Görev Performansı

Görev performansı bir işi diğerlerinden ayıran, işin sabit görev ve sorumluluklarını ifade etmektedir (Jawahar ve Carr, 2007: 330). Başka bir ifadeyle, görev performansı iş tanımında yer alan görevlerden oluşan ve dolayısıyla işten işe farklılaşan, örgütün teknik yapısına katkıda bulunan, çalışanın iş bilgisi ve deneyimlerinin belirleyici olduğu performans boyutunu ifade etmektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 60).

Görev performansının iki alt bileşeni bulunmaktadır (Conway, 1999: 5):

- **Teknik-idari görev performansı:** Lider merkezli görevlerin tümünün dışında kalan (evrak işleri, planlama, kalite kontrolü vb.) görevleri içermektedir. Bir anlamda, yöneticilik görev tanımı dışında kalan alt kademe çalışanların tüm görevleri, bu görev performansı bağlamında değerlendirilmektedir.
- **Liderlik görev performansı:** Motivasyon, yöneltme, yönetme ve astların değerlendirilmesi gibi insan ilişkileri ve insanların idare edilmesi görevlerini içermektedir.

Başarılı görev performansının üç faktörü bulunmaktadır (Van Yperen vd., 2015:165):

- **Gerçekleştirme kapasitesi:** Bireylerin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayan fiziksel ve bilişsel yetenekleri ifade etmektedir. Bireyin yeteneği, sağlığı ve zekâsı gibi faktörleri içermektedir.
- **Gerçekleştirme fırsatı:** Bir iş ortamında kontrol edilemeyen durumların (çalışma koşulları, ekipman, sosyal destek ve örgütsel politikalar) ve aktörlerin yardımlarını veya engellerini ifade etmektedir.
- **Gönüllülük:** Çalışanların görevlerini yerine getirmekteki gönüllülüğü ve çalışanların psikolojik özelliklerini kapsamaktadır.

Bu üç faktöre bakıldığında görev performansının yüksek olmasında meslekî yeterlilik, uygun çalışma ortamı, belirgin görev tanımı ve ahlaki niteliklerin oldukça önemli olduğu görülmektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59).

Hunter (1986) görev performansının temelini bilişsel yeteneklerin oluşturduğunu öne sürmüştür. Daha yüksek bilişsel yeteneği olan bireylerin yeni durumlara çözüm bulma ve üstün performans sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğu görüşünü savunmuştur. Ayrıca bireyin bilişsel yeteneği, işin karmaşıklık düzeyi arttıkça daha fazla dikkat çekmektedir. Çünkü bir kişinin bilişsel yeteneği ve teknik becerisi ne kadar yüksekse daha büyük sorunlara çözüm bulma yeteneğinin de o kadar yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu durum da bireyin görev performansının daha yüksek olmasını sağlamaktadır (Bergman vd., 2008: 228; Schmidt, 2002: 188-189).

Yaklaşık 10 yıldır bireyin bilişsel yeteneğe sahip olmasının yanında, sözel, sayısal ve mekanik gibi yeteneklere de sahip olmasının iş performansını artıracığına inanılmaktadır. Çoklu yetenek kuramı, farklı işlerin farklı yetenek profilleri gerektirdiğini ve bu nedenle farklı işler için farklı yeteneklerin gerekliliği ileri sürmektedir (Schmidt, 2002: 188–189). Dolayısıyla bireyde görev performansının artması da bu yeteneklerini kullanma kapasitesine göre değişmektedir.

### **3.5.1.2. Bağlamsal Performans**

Orta yönetim katmanlarının ortadan kaldırılması, ekip temelli iş yapılarının benimsenmesi, hizmet odaklı işlerin artması gibi çalışma ortamlarındaki değişiklikler, hiyerarşik ve bürokratik örgütsel yapıda değişimlere neden olmuştur. Daha net ve esnek çalışma ortamı geliştirilmeye başlanmıştır. Çalışma ortamlarındaki bu değişiklikler, daha çok “sosyal” bileşene ve performansa katkıda bulunarak, günümüz organizasyonlarında bağlamsal performansın öneminin daha iyi tanımlanmasına neden olmuştur. Nitekim son on yılda bağlamsal performans üzerine yoğun bir araştırma yapılmıştır (Jawahar ve Carr, 2007:332).

Bağlamsal performans, işgörenin örgütteki tüm işlere katkı sağlaması ve iş tanımında yer almamasına rağmen, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına fayda

sağlamak amacıyla gönüllü sergilediği davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Motowidlo vd., 1997: 80). Diğer bir ifadeyle bağlamsal performans, resmi olarak mesleğin bir parçası olmayan eylemleri gerçekleştirmek için gönüllü faaliyetlerde bulunmaktır. Örneğin, başkalarına yardım etmek, örgütsel hedefleri desteklemek ve görev etkinliklerini başarıyla tamamlayabilmek için ekstra gayret göstermek bağlamsal performansın göstergelerindedir (Goodman ve Svyantek, 1999:255). Bağlamsal performans, iş tanımına özgü görevleri yerine getirmenin yanı sıra, çalışanların birbirleriyle istekle iletişim kurmaları, gönüllü olarak eylemlerini koordine etmeleri, iş tanımlarının ötesine geçerek gönüllü olarak çalışmalarını ifade etmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997:100).

Borman ve Motowidlo'a (1997:102) göre bağlamsal performans özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

1. Kendi görev etkinliklerini başarıyla tamamlamak için gerekli coşku ve ekstra gayret göstermek
2. Resmi olarak kendi işinin parçası olmayan görev faaliyetlerini yerine getirmeye gönüllü olmak
3. Başkalarıyla yardımlaşmak ve işbirliği yapmak
4. Organizasyon kuralları ve prosedürlerini takip etmek
5. Kuruluş amaçlarını onaylamak, desteklemek ve savunmak

Bağlamsal performans, örgütsel, sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen ve böylece en iyi performansı sağlayabilmek için teorik temellerle geliştirilmiş davranışlardan oluşmaktadır (Mshellia vd., 2016: 21). Bağlamsal performans üzerine geliştirilen “proaktif” görüş, kişisel girişimi, sorumluluk almayı ve proaktif davranış gibi kavramları içermektedir (Mshellia vd., 2016: 22).

Bağlamsal performans sergileyen bir çalışan, kurumun temel teknik sürecine katkıda bulunmamakta, ancak teknik işlerin işleyişini kolaylaştırmak için daha geniş bir örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı yaratmaya çalışmaktadır. Diğer taraftan diğerlerine yardım etmek ve işbirliği yapmak, örgütsel kural ve prosedürleri takip etmek, örgütsel hedefleri desteklemek ve savunmak, kendi görevlerini başarıyla tamamlamak için

gerektiğinde fazladan hevesle çalışmak ve resmi işin bir parçası olmayan görevleri yürütmek için gönüllü olmak gibi davranışlar bağlamsal performans sergileyen çalışanlarda var olan özelliklerdendir. Bunlara ek olarak, farklı bir grup insanla nasıl işbirliği yapılacağını bilmek, üzgün çalışanı nasıl sakinleştireceğini bilmek, üstleri ve astları ile verimli bir şekilde çalışmayı bilmek ve son olarak bir amirinin davranışlarını nasıl yorumlayacağını bilmek de bağlamsal performans sergileyen bir çalışanın özellikleri arasında yer almaktadır (Motowidlo vd., 1997: 75).

Bağlamsal performans iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi örgüte karşı sergilenen vatandaşlık davranışı, olarak tanımlanan kurallara uyma, sıkı çalışma, inisiyatif kullanma ve örgütün itibarını artırmak için faaliyetlerde bulunma davranışlarını içermektedir. İkinci boyut ise iş arkadaşlarına karşı sergilenen vatandaşlık davranışı olarak ifade edilen, meslektaşlarına, örgüte yeni katılan işçörenlere ve yöneticilerine yardım etme ve işbirliği yapma gibi davranışları içermektedir (Polatcı, 2011: 117).

Hunter (1986) bağlamsal performansın temelini kişiliğın oluşturduğunu ileri sürmüştür. Hunter (1986)'a göre dışadönüklük, uyumluluk ve vicdanlılık gibi kişilik özellikleri bağlamsal performansın güçlü yordayıcılarındandır (Bergman vd., 2008: 228).

Örgütlerde takım temelli çalışmaların artmasıyla birlikte, çalışanlar arasındaki işbirliğinin, koordinasyonun ve entegrasyonun önemi de artmaktadır. Buna bağlı olarak, bağlamsal performans, örgütlerde daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Çünkü bağlamsal performansın temeli, işbirliğine, kişilerarası uyuma, koordinasyona ve yardımlaşmaya dayanmaktadır (Whiting ve Maynes, 2016: 485). Ancak Viswesvaran ve Ones (2000) mesleklere göre bu performans boyutlarına verilen öneminde değişebileceğini öne sürmüşlerdir.

### ***3.5.1.3. Görev Performansı ve Bağlamsal Performansın Farkları***

Tanımlar incelendiğinde görev performansı ve bağlamsal performans arasında farklılıklar olduğu görölmektedir. Motowidlo ve Van Scotter (1994) bu iki performans

türünün birbirinden farklı olduğunu ancak ikisinin de örgütün toplam performansına etkisi olduğunu vurgulamışlardır. Bağlamsal performans, resmi olarak iş tanımının parçası olmayan faaliyetleri içerdiğinden görev performansından farklıdır (Mshellia vd., 2016: 21). Görev performansı, bir organizasyonun temel teknik süreçlerinin yürütülmesi ve sürdürülmesi ile ilgili faaliyetler olduğu halde; bağlamsal performans, teknik merkezin işlev gören daha geniş kurumsal, sosyal ve psikolojik ortamını korumakla ilgili faaliyetlerdir (Bergman vd., 2008: 229). Hunter (1986) ise görev performansının temelini bilişsel yeteneklere dayandığını, bağlamsal performansın temelini ise kişiliğe dayandığını ileri sürmüştür. Ancak elbette ki kişiliğin görev performansına, bilişsel yeteneklerinde bağlamsal performansa etkisi olduğunun da altını çizmiştir (Bergman vd., 2008:228). Tablo 2’de görev ve bağlamsal performans arasındaki farklar ortaya konulmuştur. Bu tablo farklı çalışmalar bir araya getirilerek oluşturulmuştur.

Tablo 2: Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklılıklar

Görev Performansı	Bağlamsal Performans
İşgörenin görev tanımlarında açıkça belirtilen faaliyetleri içerir.	İşgörenin görev tanımında yer almayan ve gönüllülüğe dayanan rol davranışlarını içerir.
Örgütsel amaçlara ulaşmada teknik ve bilişsel faktörleri kullanır.	Örgütsel amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmada sosyal ve psikolojik faktörleri kullanır.
Doğrudan ve dolaylı olarak teknik işlere katkı sağlar.	Dolaylı olarak teknik işlere katkı sağlar.
Genellikle farklı görevler için farklı faaliyetlere dayanır.	Görevlerin birçoğu veya hepsi için aynıdır. Görevden göreve fazla farklılık göstermezler.
Görev performansının seviyesi işgörenlerin bilgi, beceri ve yetenekleri tarafından belirlenir.	Bağlamsal performansın seviyesi işgörenlerin iradesi ve yatkınlığıdır. Diğer bir deyişle bağlamsal performans kişisel farklılıklara göre değişiklik gösterir.

Kaynak: Polatçı, 2011: 118.

Tablo 2’den de anlaşılacağı gibi görev performansı ve bağlamsal performans birbirinden farklı ve bağımsız kavramlar olmalarına rağmen, ikisi bir araya gelerek toplam performansı oluşturmaktadırlar (Polatçı, 2011: 119).



Bu iki performans çeşidi birbirinden farklı olsa da birbirini tamamlayıcı niteliktedir demek yanlış olmayacaktır. Çünkü günümüz iş dünyası ne sadece görev performansının yüksek olmasını beklemekte ne de sadece bağlamsal performansın yüksek olmasını istemektedir. Nasıl ki sadece görev tanımlarında yazan işleri yerine getirmek yeterli değilse, sadece gönüllü olarak iş tanımında olmayan görevleri yapmakta işletmeler açısından hedeflerine ulaşmak için yeterli olmayacaktır. Bu nedenle örgütün toplam performansını yükseltebilmek için hem görev performansına hem de bağlamsal performansa ihtiyaç duyulmaktadır.



## BÖLÜM 4

### İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, MESLEKİ BAĞLILIK, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE PERFORMANS KAVRAMLARINA YÖNELİK YAZIN TARAMASI

Tez çalışmasının ilk üç bölümünde kavramları açıklamak amaçlı teorik bilgilere yer verilmiştir. Bu bölümde ise kavramlarla ilgili yapılmış çalışmalara ve kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini inceleyen çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca araştırmaya konu olan değişkenlerin yerli ve yabancı yazında yeri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla öncelikle değişkenlerin yazındaki yeri açıklanmış daha sonra bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini konu alan çalışmalara değinilmiştir.

#### 4.1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

İş güvencesizliği kavramı hem dünyada hem de ülkemizde oldukça önemli konulardan bir tanesidir. Özellikle ülkemizde yaşanan ekonomik krizler, örgütsel yapıdaki değişimler çalışanlarda işlerine devam edip edemeyeceklerine dair endişeler yaratmıştır. Bu nedenle 2003 yılında bu endişeleri azaltabilmek ve çalışanları haksız işten çıkarmalara karşı koruyabilmek için İş Güvencesi Yasası getirilmiştir. Bu yasayla beraber çalışanlar işverene karşı koruma altına alınmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla çalışanların algıladıkları iş güvencesizliğinin azalacağı düşünülmüştür. Ancak 2003 yılından sonra yapılan çalışmalar halen çalışanlarda iş güvencesizliği konusunda endişeler olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu endişelerin sadece ülkemizde olmadığı, dünyada da var olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Buna bağlı olarak iş güvencesizliği endişesinin tüm dünyada var olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında, iş güvencesizliğinin yazındaki yeri anlatılmıştır.

İş güvencesizliği tanımı ilk kez Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından yapılmıştır. Daha sonrasında Ashford ve arkadaşları (1989) iş güvencesizliği sonuçlarını ortaya koydukları çalışmada iş güvencesizliğinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi olduğunu ileri sürmüşler ve bu konuda teorik temelli bir çalışma yapmışlardır.

Yazında iş güvencesizliği kavramı araştırıldığında kavramın De Cuyper, De Witte ve arkadaşları tarafından sıklıkla çalışıldığı görülmektedir (De Witte, 1999; Naswall ve De Witte, 2003; De Witte, 2005; Buitendach ve De Witte, 2005; De Cuyper ve De Witte, 2005; De Cuyper ve De Witte, 2006; De Cuyper ve De Witte, 2007; De Cuyper vd., 2008; De Cuyper vd., 2009a; De Cuyper vd., 2009b; Silla vd., 2009; De Witte vd., 2010; Bernhard-Oettel vd., 2011; De Spiegelaere vd., 2014; Vander-Elst vd., 2014; Urbanavičiūtė vd., 2015). Bu çalışmalar istihdam edilebilirlik, iş tatmini ve iyi oluş kavramları üzerine yapılmıştır. Çalışmalardan bazıları şu şekilde açıklanabilmektedir.

De Cuyper ve arkadaşları (2008), istihdam edilebilirlik ve çalışan iyi oluş ilişkisinde iş güvencesizliğinin aracılık rolünü araştırmışlardır. Çalışma Belçika'da 7 işletmede 559 çalışan üzerinde yürütülmüştür. Sonuç olarak iş güvencesizliğinin aracılık rolü tespit edilmiştir.

Başka bir çalışmada De Cuyper ve arkadaşları (2009a) iş güvencesizliği, algılanan istihdam edilebilirlik ve işyeri zorbalığı ilişkisini araştırmışlardır. Bu çalışma Belçika'da 693 kişi üzerinde yapılmıştır. İş güvencesizliği ve algılanan istihdam ile işyeri zorbalığının bir ilişkisi tespit edilememiştir.

De Witte ve arkadaşlarının dışında Probst ve arkadaşlarının da iş güvencesizliği yazınına önemli katkılarda buldukları görülmüştür (Jiang ve Probst, 2014; Probst, 2011; Probst, 2003; Probst ve Brubaker, 2001). Bu çalışmaların bazıları aşağıda açıklanmaktadır.

Jiang ve Probst (2014) çalışmalarını 6 işletmede 639 kişi üzerinde yürütmüşlerdir. Çalışma sonucunda yüksek iş güvencesizliği algısının iş tatminini azalttığını, ancak iş kazalarını ve sağlık şikâyetlerini artırdığını tespit edilmiştir. Ayrıca, olumlu iletişimin iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini azalttığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Probst (1998)'in yaptığı önemli çalışmalardan bir diğeri yazmış olduğu tezde geliştirmiş olduğu iş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeğidir. Ölçeğin

ülkemizde Önder ve Wasti (2002) tarafından geçirilmesi yapılmış ve iş güvencesi alanındaki çalışmalara katkı sağlamıştır.

İş güvencesizliği yazını tarandığında konu üzerinde odaklanan diğer araştırmacıların Sverke ve Hellgren olduğu görülmüştür. Araştırmacıların yaptıkları çalışmalardan bazıları şunlardır: Hellgren vd., 1999; Sverke ve Hellgren, 2002; Sverke vd., 2002; Hellgren ve Sverke, 2003; Hellgren ve Chirumbolo, 2003.

İş güvencesizliği ile ilgili yabancı ve yerli yazında oldukça fazla çalışmanın var olduğu göze çarpmaktadır. Araştırmacılar dünyanın her yerinde iş güvencesizliği kavramını araştırmışlardır. Örneğin Çin’de yapılmış bazı ampirik çalışmaların (Ma vd., 2016; Ouyang vd., 2015; Wang vd., 2015; Conde-Vieitez vd., 2001) yanında (Bartol vd., 2009; De Witte, 2005) teorik çalışmalar da mevcuttur. Diğer taraftan Belçika’da (Bernhard-Oettel vd., 2011), İsveç’te (Hellgren vd., 1999; Låstad vd., 2014), Norveç’te (Emberland ve Rundmo, 2010) ve Birleşik Arap Emirlikleri’nde (Yousef, 1998) iş güvencesizliği ile ilgili yapılan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Tüm bu çalışmalar göstermiştir ki, ekonomik ve sosyokültürel yapısı ne olursa olsun ülkelerde çalışanlar tarafından iş güvencesizliği algılanmaktadır. Dolayısıyla bu durum çalışanların işyerindeki tutum ve davranışlarına yansımaktadır.

Yazın tarandığında iş güvencesizliği kavramının en belirgin sonucu olarak işten ayrılma niyeti araştırmalarının yapıldığı görülmektedir. İş güvencesizliği konusunda yapılan yerli çalışmaların (Karacaoğlu, 2015; Yıldırım ve Yirik, 2014; Seçer, 2011; Dığın ve Ünsar, 2010; Poyraz ve Kama, 2008) yanında yabancı çalışmalarda (Bernhard-Oettel vd., 2011; Emberland ve Rundmo, 2010 ;Burke, 1997; Ashford vd., 1989) dikkat çekmektedir. Çalışmaların bazıları şu şekilde açıklamak mümkündür.

Yıldırım ve Yirik (2014) tarafından yapılan çalışma Belek bölgesinde 5 yıldızlı otellerde çalışan 288 otel çalışan üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Sonuç olarak iş güvencesizliği arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığını tespit edilmiştir.

Dığın ve Ünsar (2010) işçi, memur, veznedar ve şef statüsünde çalışan 277 kişi üzerinde yürütmüş oldukları çalışmalarında iş güvencesi, örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramlarının birbirleriyle olan etkileşimini araştırmışlardır. Sonuç olarak iş güvencesi algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir etkileşim olduğunu, yine iş güvencesi algısı ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir etkileşim olduğunu tespit etmişlerdir.

Diğer taraftan konu ile ilgili yapılmış yabancı çalışmalara örnek verilecek olursa, Burke (1997) iş güvencesizliği, performans, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine yaptığı çalışmasında iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde etkileşiminin olduğunu belirlemiştir. Yani çalışma sonucunda iş güvencesizliği arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmaların dışında yazında farklı tutum ve davranışların öncülü olarak iş güvencesizliğinin araştırıldığı başka çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmaların bazılarında aşağıda yer verilmektedir.

Algılanan iş güvencesizliğinin, sağlığa etkisini (Burgard vd., 2009), iş tatmini iş kazaları ve sağlık şikayetlerine etkisini (Jiang ve Probst, 2014), iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini (Mahmoud ve Reisel, 2014), motivasyon ve genel tatmine etkisini (Bakan ve Büyükbeşe, 2004), özerklik, yenilikçi iş davranışları ve iş zenginleştirmeye etkisini (De Spiegelaere vd., 2014), genel iş tatminine etkisini (Kuşlivan ve Kuşlivan, 2005), ücret artışına etkisini (Hübler ve Hübler, 2010), iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılığa etkisini (Buitendach ve De Witte, 2005), istihdam edilebilirliğe etkisini (Arnold ve Staffelbach, 2012; De Cuyper vd., 2008; De Cuyper vd., 2009a; De Cuyper vd., 2009b) araştıran çalışmalar yazında mevcuttur.

İş güvencesizliğinin öncül olduğu çalışmaların yanı sıra, sonuç olduğunu tespit eden çalışmaların varlığından da söz edilmektedir. Låstad ve arkadaşları (2014), İsveç’li beyaz yakalı 425 çalışanı kapsayan çalışmalarında öz-değerlendirmenin iş güvencesizliğine etkisini tespit etmişlerdir.

Öncül ve sonuç çalışmalarına ilave olarak iş güvencesinin aracı etkisini araştıran çalışma da mevcuttur (Uslu ve Aktaş, 2017). Hastane çalışanları üzerine yapılan çalışmada işten ayrılma niyeti ile örgütsel sessizlik etkileşiminde iş güvencesi memnuniyeti ve endeksinin kısmi aracılık yaptığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmalara ek olarak demografik değişkenler açısından algılanan iş güvencesizliğinin farklılaştığını tespit eden yerli ve yabancı yazında çalışmalara da rastlanmıştır. Morrison (2014), Avusturalya ve Yeni Zelanda’da 1990–2000 yılları arasında yapılan çalışmaları analiz etmiş ve öznel iş güvencesinin yaş, gelir ve eğitim seviyesine göre değiştiğini tespit etmiştir. Yerli çalışmalarda ise Dereli (2012), banka çalışanları üzerine yaptığı çalışmada 25–29 yaş aralığındaki çalışanların nitel iş güvencesizliğini daha düşük algıladıklarını, 30–34 yaş aralığındaki çalışanların daha yüksek algıladıklarını belirlemiştir. Ayrıca önlisans mezunlarında nitel iş güvencesizliğinin daha düşük, yüksek lisans mezunlarında daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Konu ile ilgili diğer yerli çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

Seçer (2008) kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliğine etkisini araştırmıştır. Seçer (2008), Manisa Organize Sanayi Bölgesi’nde 307 beyaz yakalı çalışan üzerinde yürüttüğü çalışmasında, algılanan istihdam edilebilirliğin, nitel iş güvencesizliğini pozitif yönde etkilediğini, ancak nicel iş güvencesizliğini negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Diğer bir çalışmasında Seçer (2011) 50d’li araştırma görevlileri ile 33a’lı araştırma görevlileri arasında iş güvencesizliğinin yaşam tatminine etkisinde içsel işten ayrılmanın aracılık rolünü araştırmıştır. Çalışma sonucunda, iş güvencesizliği hisseden çalışanın adaletsiz olan bu durumu dengelemek için performansını azalttığı buna bağlı olarak yaşam tatmininin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Konu ile ilgili ülkemizde yapılmış doktora tezleri tarandığında ise 2007–2018 yılları arasındaki 11 yıllık sürede iş güvencesizliğini araştıran 3 doktora tezi olduğu görülmüştür (Dede, 2017; Etyemez, 2016; Seçer, 2007). Dede (2017) “İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma” konusunu tez

konusu olarak çalışmıştır. Etyemez (2016) “İş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir araştırma” konusunu tez konusu olarak çalışmıştır. Son olarak Seçer (2007) ise “Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi” konusunu tez konusu olarak çalışmıştır.

## 4.2. MESLEKİ BAĞLILIK

Yazın incelendiğinde bağlılık türleri ile ilgili birçok çalışma olduğu görülmektedir. Örneğin, işgörenlerin örgütlerine, görevlerine ve mesleklerine bağlılıklarını araştıran çalışmaların (Blau, 1985; Alutto, vd., 1973; Hackett vd., 2001) yanında yöneticilerine, çalıştıkları birim veya iş gruplarına bağlılıklarını araştıran (Becker, 1992; Wasti ve Can, 2007) çalışmaların da olduğu tespit edilmiştir.

Meslekî bağlılık kavramı ilk olarak Greenhaus (1971) tarafından tanımlanmıştır. Daha sonraki yıllarda meslekî bağlılık ile ilgili önemli çalışmalardan bir tanesini Meyer ve arkadaşlarının (1993) yaptığı, diğer önemli bir çalışmayı ise Blau (1985)'in yaptığı görülmüştür.

Meyer ve arkadaşlarının (1993) yaptıkları çalışma meslekî bağlılık alanında yapılan en önemli çalışmalardan bir tanesidir. Çalışma da 3 boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin (devam, duygusal, normatif) yanında 3 boyutlu meslekî bağlılık ölçeği de (devam, duygusal, normatif) geliştirilmiştir. Ölçek, yerli birçok çalışmada desteklenmiştir (Özmen vd., 2005; Ceylan ve Bayram, 2006; Tak ve Çiftçioğlu, 2009; Şimşek ve Aslan, 2012).

Meyer ve arkadaşlarının (1993) çalışmalarından sonra meslekî bağlılık konusunda yazında en çok katkı sağlayan araştırmacı Blau'dur. Blau (1985) hem tek boyutlu meslekî bağlılık ölçeğini geliştirmiş, hem de 3 boyutlu olan meslekî bağlılık ölçeğinin 4 boyutlu bir ölçek olduğuna dair çalışmalar yapmıştır (Blau, 2003; 2001a; 2001b; Blau ve Holladay, 2006). Aşağıda Blau'nun yaptığı çalışmalara yer verilmiştir.

Blau (1985) meslekî bağıllık ölçmek amacıyla 8 ifadeden oluşan tek boyutlu bir ölçek geliştirmiştir. Çalışmayı kent hastanelerinde çalışan 119 hemşire üzerinde yürütmüştür. Çalışma sonucunda 8 ifadeli ölçeğin meslekî bağıllığı ölçebileceğini tespit etmiştir.

Blau'nun (2001a) yaptığı diğer bir çalışma teorik bir çalışmadır. Blau bu çalışmada meslekî bağıllığın 4. boyutu olarak tanımladığı birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatifler boyutunu belirlemeye çalışmıştır.

Blau (2001b) yaptığı bir diğer çalışmayı, 389 kişiden oluşan tıbbi teknoloji uzmanları üzerinde yürütmüştür. Blau (2001b) çalışmasında, meslekî bağıllığın üçüncü boyutu olan meslekî devam bağıllığının, birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatifler olarak 2'ye ayrıldığını ileri sürmüştür. Çalışmanın sonucunda, kontrol odağı ve iş ahlakı ile sınırlı alternatifler boyutunun pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İş tatmininin, işe katılmanın ve kurumsal desteğin sınırlı alternatifler boyutu ile negatif ilişkili, birikmiş maliyetler boyutu ile pozitif ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Blau (2003) üç farklı örneklemeden oluşan çalışmasını, 230 tıbbi teknisyen, 412 çalışan yetişkin ve 227 MBA öğrencisi üzerinde yürütmüştür. Bu çalışma Blau'nun (2001b) yapmış olduğu çalışmayı farklı bir örnekleme test ettiği bir çalışmasıdır. Çalışmanın sonucunda meslekî bağıllığın 4 boyuttan oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

Blau ve Holladay (2006) yaptıkları çalışmada yine 4 boyutlu meslekî bağıllığı ele almışlardır. Çalışmalarında, bu dört boyutun işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. Sonuç olarak, birikmiş maliyetler boyutunun ve normatif bağıllık boyutunun işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Blau'nun çalışmalarının yazındaki diğer çalışmalara etkisine bakıldığında, Blau (1985) geliştirdiği 8 ifadeli tek boyutlu meslekî bağıllık ölçeğinin araştırmacılar tarafından daha çok kullanıldığı, ancak 4 boyutlu çalışmanın diğer araştırmacılar tarafından pek destek görmediği görülmüştür. Özellikle yerli çalışmalarda Blau'nun tek boyutlu ölçeği ile Meyer ve arkadaşlarının (1993) geliştirdiği 3 boyutlu meslekî bağıllık



ölçeğinin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca 4 boyutlu meslekî bağlılık ölçeğinin yerli yazında da hemen hemen hiç destek görmediği belirlenmiştir.

Meslekî bağlılık kavramı ile ilgili yerli çalışmaların bazıları aşağıda açıklanmaktadır.

Özmen ve arkadaşları (2005) akademisyenlerin meslekî ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla 288 akademisyen üzerinde yürüttükleri çalışmalarında akademisyenlerde meslekî bağlılığın, örgütsel bağlılıktan daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada akademisyenlerin meslekî duygusal bağlılıklarının oldukça yüksek olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Tak ve Çiftçioğlu (2009), kamu üniversite hastanesinde görev yapan 425 hemşire üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, Meyer ve arkadaşlarının (1993) geliştirmiş oldukları ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini yapmışlardır. Araştırmacılar yaptıkları doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyuta ayrıldığını tespit etmişlerdir.

Şimşek ve Aslan (2012) meslekî ve örgütsel bağlılığın örgütsel davranışlara etkisini araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmalarını Konya'da 272 hemşire üzerinde yürütmüşlerdir. Çalışma sonucunda meslekî faaliyetlere katılmanın, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu hariç, diğer boyutlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Diğer taraftan hem yerli hem yabancı yazında meslekî bağlılık ile ilgili birçok çalışmaya rastlanmıştır. Meslekî bağlılığın, işten ayrılma niyetine etkisi (Kim ve Chang, 2014; Tak ve Çiftçioğlu, 2008) işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi (Kim ve Chang, 2007) iş tatmini ve meslekten ayrılma niyeti ile ilişkisi (Van der Heijden vd., 2009), proaktif kişilik ve Meslekî memnuniyet ile ilişkisi (Yousaf vd., 2013), tükenmişlik ve meslekten ayrılma niyetine etkisi (Çiftçioğlu, 2011), mesleğini anlamlı bulmaya etkisi (Ivtzan vd., 2013), duygusal tükenmişliğe etkisi (Knudsen vd., 2013), işe bağlılık, aileye bağlılık ve örgüte bağlılık ile ilişkisi (Benligiray ve Sönmez, 2011), kariyer safhaları ilişkisi (Aktaş, 2014) ve son olarak öz yeterliliğe etkisi (Gilbert vd., 2014; Klassen vd., 2013; Klassen ve Chiu, 2011) yapılan

bazı çalışmalardır. Bu çalışmaların tamamında meslekî bağlılık bir öncül olarak ele alınmıştır. Uysal (2013) ise yaptığı çalışmada meslekî bağlılığın, örgüt ikliminden etkilendiğini belirterek meslekî bağlılığın bir ardıl olduğu çalışmayı yürütmüştür.

Kim ve Chang (2007) 183 spor çalışanı üzerinde yürüttükleri çalışmalarında örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir etki bulurken, meslekî bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir etki tespit etmişlerdir.

Başka bir çalışmada, Klassen ve arkadaşları (2013) öz-yeterlilikle meslekî bağlılık etkileşimini araştırmışlardır. Çalışma, Kanada, Hong Kong, İngiltere ve Tayland'da çalışan öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Toplam 1187 öğretmen üzerinde yürütülen çalışmanın sonucunda iş stresinin meslekî bağlılığı etkilediği, öz-yeterliliğin ise bu etkileşime aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Yazındaki bazı meslekî bağlılık çalışmaları ise meslekî bağlılığın demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmıştır. Yapılan bazı çalışmalar şu şekildedir.

Major ve arkadaşları (2013), 1229 bilgi teknolojisi çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, meslekî bağlılık, iş stresi ve iş güvencesinin cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, kadınların meslekî bağlılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada, erkeklerin iş stresine ve iş güvencesine karşı duyarlılıklarının, kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Jones ve McIntosh (2010), 294 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, yaşlı çalışanların meslekî bağlılıklarının ve örgütsel bağlılıklarının genç çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Meslekî bağlılığın öncül ya da sonuç olduğu çalışmaların yanında az da olsa aracılık rolünün olduğunu araştıran çalışmalar da mevcuttur. Ceylan ve Bayram (2006) Bursa Ticaret ve Sanayi Odasına bağlı 33 orta ölçekli işletmede 177 beyaz yakalı çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine

etkisinde meslekî bağlılığın aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşmışlardır. Aktaş ve Gürkan (2015) yaptıkları çalışmalarını kamu ve özel sağlık sektöründeki 464 hemşire üzerinde yürütmüşlerdir. Çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın aracı rolü araştırmışlardır. Sonuç olarak aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın kısmî aracılık etkisi mevcutken, iş-aile çatışması ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın aracılık rolünü tespit edememişlerdir.

Çetin ve arkadaşları (2010), 55 eczacı üzerinde yürüttükleri çalışmalarında eczacıların meslekî duygusal bağlılık boyutunun diğer bağlılık boyutlarından daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Doktora tezleri içerisinde 2007–2018 yılları arasında meslekî bağlılığı araştıran 5 tez olduğu görülmüştür (Özoğlu, 2017; Yetgin, 2017; Ergen, 2016; Fırat, 2015; Kaya, 2012). Yetgin (2017) doktora tezi olarak “Turist Rehberlerinin Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Meslekî Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi” konusunu çalışmıştır. Ergen (2016), “Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetim Becerileri, Akademik İyimserlikleri ve Meslekî Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Malatya İli Örneği)” konusunu tez konusu olarak çalışmıştır. Fırat (2015), “Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Meslekî Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” konusunu tez konusu olarak çalışmıştır. Kaya (2012) ise “Psikolojik Sermaye ve Meslekî Bağlılık İlişisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi” konusunu tez konusu olarak çalışmıştır. Özoğlu (2007) doktora tezi olarak “Profesyonel Turist Rehberlerinin Kişilik Özellikleri ile Meslekî Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi” konusunu çalışmıştır.

### **4.3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ**

Psikolojik iyi oluş kavramı hem yabancı hem de yerli yazında çalışılan bir kavramdır. Özellikle son 5 yılda yerli yazında oldukça fazla çalışılan bir konu olması nedeni ile dikkat çekmektedir. Kavram, hem teorik çerçevede araştırılmış, hem de ampirik çalışmalarda ele alınmıştır.

Psikolojik iyi oluş kavramı incelendiğinde konunun en fazla Ryff ve arkadaşları tarafından çalışıldığı görülmüştür (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995; Ryff, 1995; Schmutte ve Ryff, 1997; Keyes vd., 2002; Ryff ve Singer, 2008; Ryff, 2014). Yapılan bu çalışmalar, yazına önemli katkılarda bulunmuştur.

Ryff'in yaptığı çalışmalar arasında en önemlisi psikolojik iyi oluş'un 6 boyutunu geliştirdiği çalışmasıdır (Ryff, 1989). Ryff psikolojik iyi oluşu ölçmek amaçlı 84 ifadeli 6 boyutlu bir ölçek geliştirmiştir. Ryff'in çalışmaları dışında Ryan ve arkadaşları da psikolojik iyi oluş konusunda yazına önemli katkı sağlayan çalışmalar yapmışlardır (Ryan vd., 2008; Brown ve Ryan, 2003; Ryan ve Deci, 2001). Bu çalışmanın yanında yazında meta-analizi yapan farklı çalışmalara da rastlanmıştır (Weiss vd., 2016; Houben vd., 2015; Schmitt vd., 2014; Bryant ve Veroff, 1982)

Bu çalışmalara ek olarak konu ile ilgili yerli çalışmalar da mevcuttur. Bunlar; psikolojik iyi oluşun, anlamlı iş ile etkileşimi (Keleş, 2017), muhafazakar yaşam tarzı ile etkileşimi (İşgör, 2017), bilinçli farkındalık ve duygusal zeka ile etkileşimi (Deniz vd., 2017), sosyal destek ile etkileşimi (Aydın vd., 2017), dönüşümcü liderlik ile etkileşimi (Yılmaz ve Şahin, 2016), duygusal emek ile etkileşimi (Ertürk vd., 2016), problemlerle internet kullanımı ve sosyal destek ile etkileşimi (Baş vd., 2016), psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik ile etkileşimi (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016), yetişkinlerin bağlanma boyutu ile etkileşimi (Erdem ve Kabasakal, 2015), benlik algısı ve evlilik tatmini ile etkileşimi (Akdağ ve Çankaya, 2015) konu ile ilgili yapılan bazı çalışmalardır. Bu çalışmalara ilave olarak hem yerli hem de yabancı yazında Ryff'in 84 ifadeli psikolojik iyi oluş ölçeğinin geçerlemesini ve güvenilirliğini yapan çalışmalar da mevcuttur (Telef, 2013; Akın, 2008; Springer ve Houser, 2006). Ayrıca ölçümü kolaylaştırabilmek için ölçeğin kısa formunu geliştiren yerli ve yabancı çalışmalar da yazında yer almaktadır (Dierendonck, 2005; Akın vd., 2012).

Psikolojik iyi oluş ile ilgili yapılmış bazı yabancı çalışmalar ise şöyle sıralanmaktadır: Psikolojik iyi oluşun iş zenginleştirme ve iş kaynaklarıyla etkileşimi (Aiello ve Tesi, 2017), stres, tatmin, fiziksel ve psikolojik sağlık ile etkileşimi (Falconier vd., 2014), çalışan iyi oluşu ile etkileşimi (Page ve Vella-Bradrich, 2009), kişilik ile ilişkisi (Hofer vd., 2008), meslek kimliği ve iş kimliği ile etkileşimi (Strauser

vd., 2008), iş tatmini, performans ve işten ayrılma niyeti etkileşimi (Wright ve Bonett, 2007), öznel iyi oluş ile karşılaştırması (Waterman, 1993).

Doktora tezleri incelendiğinde ise 2007–2018 yılları arasında 11 yıllık sürede işletme alanında sadece 2 tez yazıldığı tespit edilmiştir. Bunlardan bir tanesi Polatçı (2011) tarafından çalışılan “Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü” tez çalışmasıdır. Diğeri ise Yaşın (2016) tarafından “Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini Ve Çalışan Performansına Etkileri” çalışılan tez çalışmasıdır. Bu iki çalışma dışında başka işletme doktora tezi olarak çalışılan tezin olmayışı yapılan bu tezin önemini de artırmaktadır.

#### **4.4. PERFORMANS**

Performans kavramı yönetim ve organizasyon alanında ve örgütsel davranış alanında sıklıkla çalışılan konulardan bir tanesidir. Performans kavramı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde boyutlandırılmıştır. Örneğin Katz ve Kahn (1978) rol performansını ele alırken, Murphy (1989) görev performansı boyutunu kullanmıştır. Ancak Borman ve Motowidlo (1993) yaptıkları çalışmada performansı bağlamsal ve görev performansı olmak üzere iki gruba ayırmışlardır. Daha sonrasında Coleman ve Borman (2000) da bağlamsal ve görev performansı boyutlarını gruplandıran benzer bir çalışma yapmışlardır. Rotundo ve Sackett (2002) ise performansı, görev, vatandaşlık ve zarar verici performans olarak ele almışlardır. Bunlara ek olarak son yıllarda performansın, yaratıcı performans ve yenilikçi performans olarak 2’ye ayrılan boyutunun olduğunu söyleyen çalışmaların varlığından da söz edilmektedir (Harari vd., 2016). Bu tez çalışması kapsamında bağlamsal ve görev performansı boyutları ele alınmıştır.

Yazın tarandığında iş performansı konusunda en çok Motowidlo ve arkadaşlarının çalıştığı görülmüştür. Motowidlo ve arkadaşları 1993–2000 yılları arasında birçok çalışma yapmışlardır (Motowidlo, 2000; Borman ve Motowidlo, 1997; Van Scotter ve Motowidlo, 1996; Motowidlo ve Van Scotter, 1994; Borman ve Motowidlo, 1993). Bu çalışmalar aşağıda açıklanmaktadır.

Motowidlo (2000) çalışmasında bağlamsal performans ile örgütsel vatandaşlık davranışının farklarını ortaya koymaya çalışmıştır. Motowidlo ve Van Scotter (1994), 392 kişi üzerinde yürüttükleri çalışmalarında yine görev ve bağlamsal performansı araştırmışlar ve bu iki performansın toplam performansı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Borman ve Motowidlo (1993), görev ve bağlamsal performans ayrımını yapmışlar ve bu iki performansın toplam performansı etkilediğini ileri sürmüşlerdir.

İş performansı ile ilgili diğer önemli iki çalışma ise Bergman ve arkadaşları (2008)'nin yaptıkları ve Conway (1999)'ın yaptığı görev ve bağlamsal performansın farkını araştıran çalışmalardır. Kişiliğin, iş performansının önemli bir öncülü olduğunu tespit eden çalışmalar da mevcuttur (Barrick ve Mount, 1991: 15; Hurtz ve Donovan, 2000).

Yazın tarandığında iş performansı konusunun son yıllarda duygusal zeka ile etkileşimini araştıran yerli ve yabancı çalışmaların olduğu görülmüştür (Mshellia vd., 2016; Greenidge vd., 2014; Onay, 2011; Gürbüz ve Yüksel, 2008). Bu çalışmalardan bazıları aşağıda açıklanmaktadır.

Mshellia ve arkadaşları (2016) yaptıkları çalışmada duygusal zekâ ile bağlamsal performans arasındaki etkileşimi araştırmışlardır. 300 hemşire üzerinde yürüttükleri çalışmada duygusal zekânın bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Onay (2011), üniversite hastanesinde 72 hemşire üzerinde yürüttüğü çalışmasında duygusal zekâ, duygusal emek ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İş performansı kavramı duygusal zekanın dışında liderlik kavramı ile etkileşimi de araştırılmıştır (LePine vd., 2016; Çekmecelioğlu, 2014; Zhang vd., 2014; Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009).

Yazında meta-analizi yapan çalışmaların varlığı da dikkat çekmektedir (Van Yperen, 2015; Barrick ve Mount, 1991). Ayrıca performansın ölçüm araçlarının geliştirildiği çalışmalara da rastlanmıştır. Bu çalışmalar aşağıda belirtilmiştir.

Aslan ve Yıldırım (2017) tarafından hastanede çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada bağlamsal performans ölçeği geliştirilmiştir. Örneklem olarak özel ve kamu hastanelerinde istihdam edilen 500 hemşire seçilmiştir. Çalışma sonucunda 45 ifadeli bağlamsal performans ölçeği geliştirilmiştir. Jawahar ve Carr (2007), 158 profesyonel çalışandan elde ettikleri verilerle 8 ifadeli bağlamsal performans ölçeğini geliştirmişlerdir.

Goodman ve Svyantek (1999), 356 çalışan üzerinde yürüttükleri araştırmalarından 25 ifadeden oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçekte 16 ifade bağlamsal performansı, 9 ifade görev performansını ölçmektedir. Yapılan bu tez çalışmasında da bu ölçekten faydalanılmıştır.

Performans ile ilgili yapılan diğer bazı yerli çalışmalar ise şöyle sıralanmaktadır: Örgütsel desteğin iş performansına etkisinde iş ortamı niteliğinin aracılık rolü (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017), psikolojik taciz, psikolojik ve fizyolojik sağlık ile performans ilişkisi (Şenerkal ve Çorbacıoğlu, 2015), iş tatminin görev ve bağlamsal performansa etkisi (Bağcı, 2014), örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performans etkileşimi (Çelik ve Çıra, 2013), örgütsel sessizlik ile etkileşimi (Aktaş ve Şimşek, 2014), çalışanların örgütsel adaleti algıları ile etkileşimi (Tağraf vd., 2016), örgütsel destek ve iş stresi, örgütle özdeşleşme ve performansı etkileşimi (Turunç ve Çelik, 2010).

Performans ile ilgili yapılan bazı yabancı çalışmalar ise şöyle sıralanmaktadır; görev performansı kavramı (Leppink vd., 2014), bağlamsal performans, üretkenlik karşıtı davranışlar ve iş tatmini etkileşimi (Greenidge vd., 2014), performans değerlemenin iş performansına etkisi (Jawahar, 2007), vatandaşlık performansı ilişkisi (Borman, 2004), performans ve iş tatmini etkileşimi (Judge vd., 2001), bağlamsal performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı farkları (Organ, 1997).

Doktora tezleri tarandığında, 2007–2018 yılları arasında 11 yıllık sürede iş performansını araştıran 16 tane işletme alanında tez olduğu görülmüştür. Bu tez çalışmalarının bazıları şunlardır: Şen, 2018; Özkan, 2017; Başaran, 2016; Yıldızbaş, 2015. Şen (2018) “Psikolojik Sermayenin İş Performansı ve Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kültürel Sıkılık-Esnekliğin Düzenleyici Rolü” konusunu çalışmıştır. Özkan (2017) “İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma” konusunu çalışmıştır. Başaran (2016) “Çalışanların Örgütsel Tutum ve Davranışlarının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü” konusunu çalışmıştır. Yıldızbaş (2015) “Karizmatik Liderlik Davranışlarının İş Performansına Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü” konusunu tez konusu olarak çalışmıştır.

#### **4.5. KAVRAMLARIN BİRBİRLERİ İLE OLAN İLİŞKİLERİ**

Tez çalışmasının değişkenleri ile ilgili yapılan çalışmalar yukarıda açıklanmıştır. Bu kısımda değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini araştıran çalışmalara yer verilecektir. Öncelikle iş güvencesizliğinin, performans, psikolojik iyi oluş ve meslekî bağlılık ile olan ilişkileri açıklanacak daha sonra meslekî bağlılığın, performans ve psikolojik iyi oluş ile ilişkilerini araştıran çalışmalar açıklanacak ve son olarak tüm değişkenleri bir arada inceleyen çalışmalara yer verilecektir.

##### **4.5.1. İş Güvencesizliği ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi**

Tez çalışmasında ilk olarak ilişkisi araştırılan değişkenler iş güvencesizliği ve psikolojik iyi oluştur. Psikolojik iyi oluş, pozitif psikolojinin önemli konularından bir tanesidir. Çalışanlar açısından bakıldığında ise psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olması etkinlik, verimlilik ve performans için önemlidir. Bu nedenle psikolojik iyi oluşu etkileyen etmenlerin neler olduğunu araştırmak da önemli hale gelmiştir. Bu tez çalışmasında psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkileyeceği düşünülen iş güvencesizliği kavramı ele alınmıştır.

Yazın tarandığında, iş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluş arasında ilişki olduğunu ileri süren çalışmaların mevcut olduğu görülmüştür. Ancak yazındaki



çalışmalar daha çok iyi oluş kavramını ele almıştır. Bu kısımda öncelikle iş güvencesizliği ile iyi oluş ilişkisini araştıran çalışmalar açıklanacak daha sonra psikolojik iyi oluş ile ilişkisini araştıran çalışmalara tarihi sırasına göre değinilecektir.

Roskies ve Louis-Guerin (1990), 1291 yönetici üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, yöneticilerin işlerini garantili görseler dahi, iş güvencesizliği algıladıkların da iyi oluşlarının negatif yönde etkilendiğini tespit etmişlerdir.

Hellgren ve arkadaşları (1999) İsveç'te küçülme yaşamış bir işletmede 375 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında nitel ve nicel iş güvencesizliğinin iyi oluşa etkisini araştırmışlardır. Yapılan çalışma sonucunda nicel iş güvencesizliğinin iyi oluşu negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Silla ve arkadaşları (2009), iş güvencesizliğinin iyi oluşa etkisinde istihdam edilebilirliğin aracılık rolünü araştırmışlardır. Belçika'da 639 çalışan üzerinde yürütülen çalışmada, iş güvencesizliğinin iyi oluşa etkisinde istihdam edilebilirliğin kısmi aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir.

Bernhard-Oettel ve arkadaşları (2011), Belçika'da 229 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında iş güvencesizliği, örgütsel adalet, iyi oluş, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarının birbirleri ile olan etkileşimlerini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, iş güvencesizliğinin ve örgütsel adaletin iyi oluşu etkilediği tespit edilmiştir.

Green ve Leeves (2013), esnek istihdam, iş güvencesizliği ve iyi oluş etkileşiminde, esnek istihdam yaşayanların iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğunu, buna bağlı olarak da iyi oluş düzeylerinde azalma olduğunu tespit etmişlerdir.

Kinnunen ve arkadaşları (1999), Finlandiya'da 109 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında iş güvencesizliğinin Meslekî iyi oluşu negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Vander-Elst ve arkadaşları (2014 ) Hollanda'da yaşayan Flaman kültürüne ait 536 çalışan üzerinde yürüttükleri araştırmalarında, iş güvencesizliğinin, çalışan iyi oluşuna etkisinde algılanan kontrolün aracılık rolünü tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırmacılar çalışmalarında, iş güvencesizliğinin iyi oluşu negatif yönde etkilediğini ancak algılanan kontrol aracılık ettiğinde bu negatif etkinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Glavin (2015), ABD'de 1065 kişi üzerinde yürüttüğü çalışmada iş güvencesizliği algılayan çalışanların sağlık sorunlarının arttığını ve iyi oluş düzeylerinin azaldığını tespit etmiştir. Ayrıca çalışmada, iş güvencesizliği algısının, yaşa göre farklılıklar gösterdiği de tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalardan anlaşılacağı gibi iş güvencesizliği genel olarak iyi oluşu negatif yönde etkilemektedir. İş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu etkilediğine dair yabancı yazında az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Ayrıca yerli yazında böyle bir ilişkiyi araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu tez çalışmasının yerli yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aşağıda yabancı yazında yer alan çalışmalara yer verilmektedir.

De Witte (1999), iş güvencesizliği, psikolojik iyi oluş ve iş tatmininin etkileşimini araştırmıştır. Çalışmayı Belçika'da metal işleme endüstrisinde çok uluslu bir işletmede 336 kişi üzerinde yürütmüştür. Çalışma sonucunda iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu ve iş tatminini azalttığı, psikosomatik ve fiziksel rahatsızlıkları artırdığı tespit edilmiştir.

Emberland ve Rundmo (2010), iş güvencesizliği, psikolojik iyi oluş, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki etkileşimi araştırmak amaçlı yaptıkları çalışmalarını, Norveç'te 260 yetişkin üzerinde yürütmüşlerdir. Çalışma sonucunda iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Conde-Vieitez ve arkadaşları (2001), 148 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, teknolojik gelişmelerin algılanan iş güvencesini etkilediğini, iş güvencesi algısının da psikolojik iyi oluşu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bunlara

ilave olarak nitel ve nicel iş güvencesizliğinin, psikolojik iyi oluşa etkisini araştıran (Kekesi ve Agyenang, 2014) çalışmada mevcuttur.

Yapılan çalışmalar ışığında iş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluşun negatif yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

#### 4.5.2. İş Güvencesizliği ve Performans İlişkisi

Örgütleri birbirlerinden ayıran en önemli faktörlerden bir tanesi insan kaynağıdır. Tüm örgütler teknolojiyi kopyalayabilir, bilgiyi kopyalayabilir ancak insan kaynağını kopyalayamazlar. Kopyalanamayan bu insan kaynağının, örgütte kalmasını sağlamak, verimlilik ve performansını artırmak oldukça önemlidir. Yazın tarandığında performansın öncülü olarak birçok kavram olduğu görülmüştür. Bu tez çalışmasında performansı etkileyeceği düşünülen iş güvencesizliği kavramı ele alınmıştır.

İş güvencesizliği ile performans arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. İşsiz kalmanın sonuçlarına katlanmak istemeyen çalışanın, çabasını ve performansını artırdığı bulgusuna ulaşan araştırmalar mevcuttur (Yellen, 1984; Goldsmith vd., 2000). Diğer taraftan başka iş olanaklarının yetersizliği ve bireyin işe finansal bağımlılığının yüksek olduğu durumlarda bireylerin işte kalabilmek amacıyla çaba ve performanslarını artırdığı sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Greenhalgh ve Sutton, 1991: 157). Ancak bu çalışmalar iş güvencesizliği ile performansın pozitif yönlü olduğunu söyleyen çok az çalışmadan birkaçıdır. Genel itibari ile iş güvencesizliği ile iş performansının negatif yönlü olduğu, iş güvencesizliği arttıkça iş performansının azalacağına dair sonuçlara ulaşılan çalışmalar, yazında daha ağırlıklıdır. Bu çalışmalar aşağıda sıralanmaktadır.

Rosenblatt ve Ruvio (1996), algılanan iş güvencesizliği ve iş performansı arasındaki etkileşimi araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda iki değişken arasında negatif yönde bir etkileşim olduğu tespit edilmiştir.

Yousef (1998) yapmış olduğu çalışmasında iş güvencesi memnuniyeti ile iş performansı arasındaki etkileşimi araştırmıştır. Yousef (1998) çalışmasını Birleşik Arap

Emirlikleri'nde 447 çalışan üzerinde yürütmüştür. Çalışmada iş güvencesinden memnuniyet arttıkça iş performansının arttığını yani iki değişken arasında pozitif yönde bir etkileşim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Burke (1997) ise 217 kişi üzerinde yürütmüş olduğu çalışmasında iş güvencesizliği arttıkça iş performansının azaldığını tespit etmiştir.

Diğer bir çalışmada Kraimer ve arkadaşları (2005), 149 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında yüksek iş güvencesi algılayanların yüksek performans sergilediklerini, düşük iş güvencesi algılayanların ise düşük iş performansı sergilediklerini tespit etmişlerdir.

Staufenbiel ve König (2010), Almanya'da 136 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, iş güvencesizliği, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve devamsızlık arasındaki etkileşimi araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, iş güvencesizliğinin iş performansını ve örgütsel vatandaşlık davranışını azalttığı, devamsızlığı ise artırdığı tespit edilmiştir.

Yabancı yazında iş güvencesizliği ve performans arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların büyük bir çoğunluğu bu iki değişken arasında negatif bir etkileşim olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yerli yazında ise bu iki değişkeni araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu tez çalışmasıyla yerli yazına bu konuda katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

#### **4.5.3. İş Güvencesizliği ve Meslekî Bağlılık İlişkisi**

Tez çalışmasında, iş güvencesizliği kavramıyla ilişkisi araştırılan diğer bir değişken meslekî bağlılıktır. İş güvencesizliği ile bağlılık türleri arasındaki etkileşimi araştıran çalışmalara bakıldığında en fazla iş güvencesizliği ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimi araştıran çalışmaların olduğu görülmüştür. İş güvencesizliğinin meslekî bağlılık ile etkileşimini araştıran oldukça az çalışmanın var olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında, iş güvencesizliğinin öncelikle örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini araştıran çalışmalara yer verilmiş daha sonrasında meslekî bağlılık ile ilişkisini araştıran çalışmalar açıklanmıştır.

Bernhard-Oettel ve arkadaşları (2011), Belçika’da 229 kişi üzerinde yürüttükleri çalışmalarında iş güvencesizliğinin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir.

De Cuyper ve arkadaşları (2009b), daimi ve geçici işçilerde iş güvencesizliğinin duygusal örgütsel bağlılığa etkisini araştırmışlardır. Araştırma 23 Belçika firmasında 329 daimi, 160 sabit, 89 geçici olmak üzere 3 ayrı gruptan oluşan çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonucunda daimi işçilerde iş güvencesizliğinin duygusal örgütsel bağlılığı etkisinin, sabit sözleşmeyle çalışan işçilere göre daha güçlü olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalardan yola çıkarak iş güvencesizliğinin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Tez çalışmasının konusu olan iş güvencesizliğinin meslekî bağlılığa etkisini araştıran az sayıda yabancı çalışma olmakla beraber, yerli çalışmalar içerisinde bu konuyu araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Yabancı yazındaki çalışmalar aşağıda yer almaktadır.

Otto ve Dilbert (2013), Almanya’da banka, otomobil, eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışan 350 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında iş güvencesizliğinin meslekî duygusal bağlılığa etkisini araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda, işgörenlerin iş güvencesizliği algıladıklarında, meslekî duygusal bağlılık düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Otto ve arkadaşları (2014) Almanya’da 236 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, nitel iş güvencesizliği ile meslekî bağlılığın güçlü bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Nitel iş güvencesizliği arttıkça meslekî bağlılık azalmaktadır.

Yapılan araştırmalardan yola çıkarak, iş güvencesizliği ile meslekî bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Yerli yazında bu iki değişkenin bir arada çalışan çalışmanın olmaması nedeniyle bu tez çalışması ile bu açığın kapatılacağı düşünülmektedir.

#### 4.5.4. Meslekî Bağlılık ve Performans İlişkisi

Tez çalışmasında araştırılan diğer bir ilişki, meslekî bağlılık ile performans arasındaki ilişkidir. Yazın tarandığında bu iki kavram arasındaki ilişkiyi araştıran oldukça az çalışma olduğu görülmüştür. Ancak diğer bağlılık türleri ile performans arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar mevcuttur. Aşağıda öncelikle bu bağlılık türleri ile olan ilişkiler açıklanmış daha sonrasında meslekî bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara yer verilmiştir.

Steyrer ve arkadaşları (2008), 75 işletme yöneticisi üzerinde yürütmüş oldukları çalışmalarında, örgütsel bağlılığın örgütsel performansı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, örgütsel bağlılık arttıkça performansın arttığı tespit edilmiştir. Yine Chen ve Francesco (2003), Çin Halk Cumhuriyeti'nde 253 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında örgütsel duygusal bağlılığın performansa etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmaya benzer sonuçlar tespit eden çalışmalarda mevcuttur (Cheng ve Stockdale, 2003; Adams ve Jones, 1997).

Rich ve arkadaşları (2010), 245 itfaiye uzmanı ve yöneticilerden oluşan örneklem üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, işe bağlılığın, performansın iki boyutu olan görev ve bağlamsal performans ile pozitif yönde bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Yine, Van Scotter ve Motowidlo (1996), 515 hava kuvvetleri çalışanı üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, işe bağlılığın iş performansına etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar, çalışmanın sonucunda işe bağlılığın bağlamsal performansı etkilediğini ancak görev performansını etkilemediğini tespit etmişlerdir.

Somers ve Birnbaum (1998) yaptıkları çalışmalarında iş, kariyer ve örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda tüm bu bağlılık çeşitlerinin iş performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmalarda görüldüğü gibi bağlılık türleri ile iş performansı arasında ilişkilerin varlığından söz edilmektedir. Tez çalışmasının konusu olan meslekî bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi araştıran ampirik çalışmalar ve meta-analizi ile

yapılan çalışmalar yazında yer almaktadır. Aşağıda öncelikle ampirik çalışmalara daha sonrasında meta analizi yöntemi ile yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Chang ve arkadaşları (2007), Tayvan’da 30 hastanede 177 hemşire ile yaptıkları çalışmalarında, örgütsel ve meslekî bağlılığı yüksek olan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve performanslarının arttığını, işten ayrılma niyetlerinin ise azaldığını tespit etmişlerdir.

Nogueras (2006) 908 hemşire üzerinde yaptığı çalışmasında, meslekî duygusal ve normatif bağlılığın iş performansı üzerinde pozitif etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca çalışmada, meslekî devam bağlılığının iş performansı ile negatif bir etkileşimde olduğu belirlenmiştir.

Lee ve arkadaşları (2000) meta analizi yöntemi ile yaptıkları çalışmalarında daha önce bu konu ile ilgili yapılmış 76 çalışmayı incelemişlerdir. Analiz sonucunda meslekî bağlılık ile iş performansı arasında pozitif yönde etkileşim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada meslekî bağlılığın, meslekten ve işten ayrılma niyeti ile de negatif yönde etkileşim olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer bir meta analizi ise Mathieu ve Zajac (1990) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar toplam 48 çalışmayı incelemişlerdir. İnceledikleri çalışmalarda örgütsel bağlılık ve meslekî bağlılığın öncülleri ve sonuçlarını araştıran çalışmaların yanında performansla ilişkisini araştıran çalışmalar da yer almaktadır. Sonuç olarak çalışmada, meslekî bağlılık ile iş performansı arasında pozitif bir etkileşim olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalara bakıldığında bağlılık türlerinin, iş performansını pozitif yönde etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu tez çalışmasında da meslekî bağlılığın iş performansını pozitif yönde etkilediği varsayımı ile yola çıkılmıştır.

#### **4.5.5. Meslekî Bağlılık ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi**

Tez çalışmasında araştırılan diğer bir ilişki, meslekî bağlılık ile psikolojik iyi oluş ilişkisidir. Yazın tarandığında bu iki kavramın doğrudan birbirleri ile ilişkisinin

olduğunu söyleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak işe bağlılığın ve örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluşa ya da öznel iyi oluşa etkisinin olduğunu belirten çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Doğan ve arkadaşları (2014), 242 akademik personel üzerinde yaptıkları çalışmalarında işe bağlılığın öznel iyi oluşa etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda işe bağlılığın öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada işe bağlılığın alt boyutları olan işe istek duyma ve işe adanmanın öznel iyi oluşu pozitif yönde, işe yoğunlaşma alt boyutunun ise öznel iyi oluşu negatif yönde anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

Meyer ve Maltin (2010) çalışan bağlılığı ve iyi oluşu teorik bir çerçevede incelemişlerdir. Araştırmacılar çalışmalarında yöneticilerin, çalışanlarının mutsuzluk düzeyleri düştüğünde duygusal bağlılığı artırmaları gerektiğini, buna bağlı olarak da iyi oluşun artacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Panaccio ve Vandenberghe (2009), örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş etkileşimini araştırmışlardır. Çalışma 220 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Duygusal bağlılığın algılanan destek ile psikolojik iyi oluş arasında aracılık etkisi tespit edilmiştir. Ancak normatif bağlılıkla hiçbir ilişki belirlenememiştir.

Çalışmalarda örgütsel bağlılığın ve işe bağlılığın, psikolojik iyi oluş ile pozitif yönde etkileşimde olduğu görülmüştür. Özellikle işe bağlılığın, meslekî bağlılığa en yakın kavram olduğu düşünüldüğünde meslekî bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde bir etkileşim olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu tez çalışmasında bu etkileşim araştırılmıştır.

#### **4.5.6. İş Güvencesizliği, Meslekî Bağlılık, Psikolojik İyi Oluş ve Performansı Bir Arada İnceleyen Çalışmalar**

Yazın özeti başlığı altında öncelikle tez çalışmasına konu olan değişkenlerle ilgili özet yazınlara, daha sonra da araştırma modelindeki ikili ilişkileri konu alan



araştırmalara yer verilmiştir. Yapılan yazın taraması sonucunda araştırma modelinin tamamını test eden bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak modelin değişkenlerinin üçünün bir arada incelendiği çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmaya aşağıda yer verilmiştir.

Emberland ve Rundmo (2010), iş güvencesizliği, psikolojik iyi oluş, performans, işten ayrılma niyeti ve risk davranışları ilişkisini araştırmışlardır. Çalışma Norveç'te 260 yetişkin üzerinde yürütölmüştür. Sonuç olarak iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu ve performansı negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik iyi oluş ile performans arasında bir etkileşim tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın dışında Aktaş ve Gürkan (2015) yapmış oldukları çalışmada mesleki bağlılığın iş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde aracılık yapıp yapmadığını hemşireler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında test etmişlerdir. Sonuç olarak aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın kısmî aracılık etkisi mevcut olduğunu, iş-aile çatışması ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın aracılık etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Aktaş ve Gürkan (2015)'in yapmış oldukları çalışma, tez çalışmasındaki aracılık etkisini araştırmak amaçlı hipotezlerin oluşturulmasında yardımcı olmuştur.

Bu çalışma, tez çalışmasının araştırma modelindeki ilişkileri tam olarak yansıtılmamakla birlikte, araştırma modelindeki ilişkilerin kurulmasına ve hipotezlerin geliştirilmesine yardımcı olmuştur.

## **BÖLÜM 5**

### **İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA VE PERFORMANSA ETKİSİNDE MESLEKİ BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜNÜ ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA**

Bu bölümde iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa ve performansa etkisinde meslekî bağlılığın aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan alan araştırmasına yer verilmiştir. Bölüm içerisinde öncelikle araştırmanın amacı, önemi, sınırları ve yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra bu bilgiler doğrultusunda alan araştırmasından elde edilen verilerin analizleri ve bulguları üzerinde durulmuştur.

#### **5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ**

İş güvencesizliği bir işgörenin istihdamı ile ilgili inançlarının değişime uğraması durumunda ortaya çıkmaktadır. İşgörenler açısından bir işin devamlılığını sağlayabilmek oldukça önemli bir konudur. Bu konuda 2003 yılında ülkemizde iş güvencesi yasası çıkarılmıştır. Bu yasa ile işgörenler işverene karşı haksız işten çıkarmalara karşı koruma altına alınmaya çalışılmıştır. Ancak yasanın çıkmasına rağmen halen işgörenler işlerine karşı kendilerini güvencesiz hissetmektedirler. İş güvencesizliği algısı, işgörenin işten çıkarılabileceğinin düşünülmesinin yanında işin bazı özelliklerini kaybedeceğini düşünmesi durumlarında da yaşanabilmektedir. İş güvencesizliği algısının en çok arttığı dönemler ekonomik kriz dönemleri, işletmelerin küçülmeye gittiği dönemler ya da yeniden yapılanmaların olduğu dönemlerdir. İşgörenler iş güvencesizliği algıladıkları zaman, örgütlerindeki tutum ve davranışları da değişmektedir. Bu noktada iş güvencesizliğinin yarattığı örgütsel sonuçlarda oldukça önemlidir. Bu duruma bağlı olarak, tez çalışmasında iş güvencesizliğinin neden olduğu sonuçlar araştırılmıştır.

Tez çalışmasının diğer bir değişkeni meslekî bağlılıktır. Meslekî bağlılık işgörenin mesleği ile kendi arasında kurmuş olduğu duygusal bağı ifade etmektedir (Tang vd., 2012: 331). Mesleğine bağlı bir işgörenin performansı ve hayata olumlu bakış açısı yani psikolojik iyi oluşu artabilmektedir. Mesleğine bağlı bir işgören yaptığı işten zevk alacağı için daha verimli, performansı daha yüksek ve mutluluğu daha fazla olacaktır.

Örgütler için bu nedenle işgörenlerinin meslekî bağlılıkları önemlidir demek yanlış olmayacaktır.

Tez çalışmasının başka bir değişkeni psikolojik iyi oluştur. Psikolojik iyi oluş işgörenin kendini iyi ifade edebilmesi, kişisel gelişimine önem vermesi, ilişkilerinin pozitif olması, hata ve kusurlarıyla kendisini olduğu gibi kabul etmesi, sorumluklarının bilincinde olması gibi hayatına genel bir bakışını ifade etmektedir (Ryff, 1989). İşgörenler açısından psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olması, örgütteki tutum ve davranışlarına yansıtacağı için oldukça önemlidir.

Tez çalışmasının son değişkeni ise performanstır. Hemen hemen her işletmenin amacı verimliliği ve performansı artırmaktır. İşgören performansının artması veya azalması farklı nedenlere bağlanabilmektedir. Bu tez çalışmasında iş güvencesizliğinin ve meslekî bağlılığın performansa olan etkisi araştırılmaktadır.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda tezin ana amacı, iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa ve performansa etkisinde meslekî bağlılığın aracılık rolünü tespit etmektir.

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için çalışma Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi (PTT)'nde görev yapan postacılar üzerinde yürütülmüştür. Bu örneklemin seçilmesinin en önemli nedeni, postacılık mesleğinin kurum içerisinde 399'lu, İHS'li ve taşeron olmak üzere 3 gruba ayrılmasıdır. Bu istihdam edilmiş şekillerine göre postacıların algıladıkları iş güvencesizliği de farklılıklar göstermektedir. İş güvencesizliğinin algılanmasındaki farklılıklara bağlı olarak işgörenlerin performanslarının, mesleğe olan bağlılıklarının ve psikolojik iyi oluşlarının değişip değişmeyeceği sorusuna bu tez ile cevap aranmaktadır.

Bu noktada bu çalışmayla postacıların algıladıkları güvencesizlik onların performanslarına yansıyor mu? İş güvencesizliği algısı psikolojik iyi oluşlarını etkiliyor mu? Algıladıkları iş güvencesizliği meslekî bağlılıklarını etkiliyor mu? ve eğer ki mesleklerine bağlı olurlarsa iş güvencesizliğinin performanslarına ve psikolojik iyi

oluşlarına olan negatif etkisi azalır mı? soruları cevaplanmaya çalışılacaktır. Ayrıca tez çalışmasının diğer alt amaçları şu şekilde sıralanmaktadır:

- 2009 yılından beri üniversitelerde yer alan posta hizmetleri programı mezun olan postacılar ile bu eğitimi almayan postacılar arasında meslekî bağlılıklarında bir farklılık var mıdır?
- Demografik değişikliklere göre değişkenler arasında bir farklılık var mıdır?

Yazın taraması sonucunda iş güvencesizliği, psikolojik iyi oluş, performans ve meslekî bağlılık ile ilgili çalışmalar olmasına rağmen, 4 değişkeni bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın hem 4 değişkeni bir arada incelemesi, hem de iş güvencesizliği ve meslekî bağlılık konusundaki yerli araştırmalara bir yenisini daha eklemesi açısından yazına katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca postacılar üzerinde daha önce böyle bir çalışmanın yapılmamış olması çalışmanın önemini artırmaktadır.

## **5.2.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Tez çalışmasının sınırları şu şekilde belirtilebilir:

- Tez çalışması iş güvencesizliği, meslekî bağlılık, performans ve psikolojik iyi oluşu ölçmek amaçlı yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda aynı kurumda aynı işi yapmalarına rağmen farklı şekilde istihdam edilen postacılar örneklem olarak seçilmiştir. Çalışma sadece postacılar üzerinde yürütülmüştür. PTT’de çalışan gişe memuru, şef, uzman vb. çalışanlar araştırmaya dâhil edilmemiştir.
- Araştırma Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Samsun ve Tokat illeri ile sınırlı tutulmuştur. Zaman ve bütçe kısıtından dolayı diğer iller araştırmaya dâhil edilmemiştir.

## **5.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

### **5.3.1. Ana Kütle ve Örneklem**

Tez çalışmasının ana kütesini Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Samsun, Tokat'ta görev yapan postacılar oluşturmaktadır. Ana kütle olarak bu illerin seçilmesinin nedeni postacı istihdam oranının fazla olmasıdır. Postacı sayısının fazla olmasının çalışma açısından yararı şu şekilde açıklanmak mümkündür. Çalışmada algılanan iş güvencesizliği ölçülmektedir. Bu nedenle istihdam ediliş şekillerine göre iş güvencesizliği algısının postacılara göre değişiminin olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda çok sayıda postacıya ulaşmak farklı istihdam şekillerinde çalışan postacıya ulaşmak anlamına gelmektedir. Bu nedenle bu illerde çalışan postacı sayısının fazla olması bu illerin seçilmesinde etkili olmuştur.

Farklı istihdam şekli ile çalışan postacılar arasında dengeyi sağlayabilmek için, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme, araştırmanın örnekleme yöntemi olarak belirlenmiştir. Mevcut ana kütleli %99 güven aralığında temsil yeteneğine sahip örneklem büyüklüğünün 568 olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2015:128). Örnekleme oluşturacak 568 postacıyı kota örnekleme yöntemine göre belirleyebilmek için örneklem büyüklüğünün toplam postacıya oranı 0,1426 bulunmuş böylece atama statüsüne göre postacıların toplam sayılarının %14.26'si alınarak örneklem oluşturulmuştur. Atama statüsüne göre ana kütle ve örneklem dağılımları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Ana Kütledeki Toplam Postacı Sayıları, Örneklemede Bulunması Gereken Minimum Postacı Sayıları ve Örneklemede Bulunan Postacı Sayıları

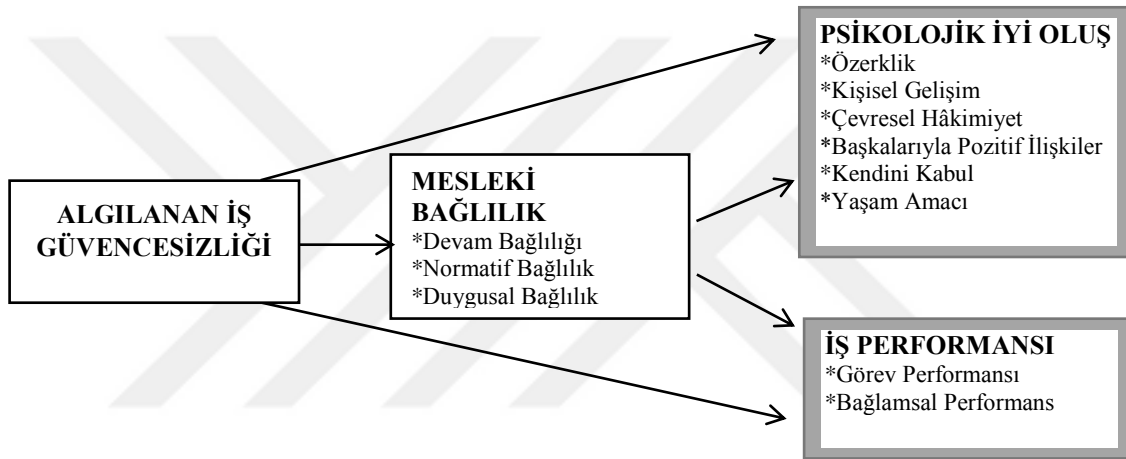
Atama Statüsü	Toplam Postacı Sayısı	Örneklemede Bulunması Gereken Minimum Postacı Sayıları	Örneklemede Bulunan Postacı Sayısı
399'lu	1102	158	185
İHS'li	1530	218	228
Taşeron	1350	192	210
<b>Toplam</b>	<b>3982</b>	<b>568</b>	<b>623</b>

Araştırmada 900 postacıya kota örnekleme yöntemine uygun olarak anket formu dağıtılmış, 689 geri dönüş elde edilmiştir. Geri dönen anket formlarından 32 tanesinde bir veya birden fazla ölçeğin boş bırakılması nedeniyle çıkarılmıştır. Değerlendirmeye alınan 657 ankette aşırı ve uç değerlerin tespit edilmesi amacıyla kutu

grafikleri (box plot) incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda anketlerin 34 tanesinin aşırı ve uç değerlere sahip olduğu tespit edilerek bu anketler de çıkarılmış ve kalan 623 anket ile analizler yapılmıştır.

### 5.3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın dördüncü bölümünü oluşturan yazın taraması sonucunda elde edilen bilgiler ışığında araştırmanın amacına uygun olarak Şekil 2'deki model oluşturulmuştur.



Şekil 2: Araştırma Modeli

Araştırma modeli çerçevesinde aşağıda sıralanan hipotezler test edilmiştir. İlk olarak algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşun boyutlarına olan etkisini araştıran hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>1</sub>: Algılanan iş güvencesizliği psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1a</sub>: Algılanan iş güvencesizliği çevresel hâkimiyet boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1b</sub>: Algılanan iş güvencesizliği kişisel gelişim boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1c</sub>: Algılanan iş güvencesizliği özerklik boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1d</sub>: Algılanan iş güvencesizliği başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1e</sub>: Algılanan iş güvencesizliği yaşam amacı boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1f</sub>: Algılanan iş güvencesizliği kendini kabul boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

Algılanan iş güvencesizliğinin iş performansı boyutlarına etkisini araştıran hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>2</sub>: Algılanan iş güvencesizliği iş performansını negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>2a</sub>: Algılanan iş güvencesizliği bağlamsal performansı negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>2b</sub>: Algılanan iş güvencesizliği görev performansını negatif yönde etkilemektedir.

Algılanan iş güvencesizliğinin meslekî bağlılığın boyutlarına etkisini araştıran hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>3</sub>: Algılanan iş güvencesizliği meslekî bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>3a</sub>: Algılanan iş güvencesizliği meslekî devam bağlılığı boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>3b</sub>: Algılanan iş güvencesizliği meslekî normatif bağlılık boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>3c</sub>: Algılanan iş güvencesizliği meslekî duygusal bağlılık boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

Meslekî bağlılığın psikolojik iyi oluşun boyutlarına etkisini araştıran hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>4</sub>: Meslekî bağlılık psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4a</sub>: Meslekî bağlılık çevresel hâkimiyet boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4b</sub>: Meslekî bağlılık kişisel gelişim boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4c</sub>: Meslekî bağlılık özerklik boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4d</sub>: Meslekî bağıllık başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4e</sub>: Meslekî bağıllık yaşam amacı boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4f</sub>: Meslekî bağıllık kendini kabul boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

Meslekî bağıllığın iş performansının boyutlarına etkisini araştıran hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>5</sub>: Meslekî bağıllık iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>5a</sub>: Meslekî bağıllık görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>5b</sub>: Meslekî bağıllık bağlamsal performansı pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırma modelinde belirlenen ilişkiler gereği değişkenler arasında aracılık testlerine ilişkin olarak aşağıdaki gibidir:

H<sub>6</sub>: Algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa etkisinde meslekî bağıllık aracılık rolü üstlenmektedir.

H<sub>7</sub>: Algılanan iş güvencesizliğinin iş performansına etkisinde meslekî bağıllık aracılık rolü üstlenmektedir.

### 5.3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama amacıyla anket formu kullanılmıştır. Anket formu toplam beş bölümden oluşmaktadır. İlk dört bölümde algılanan iş güvencesizliği, meslekî bağıllık, psikolojik iyi oluş ve performans ölçekleri yer alırken, son bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Araştırmada katılımcıların anket formundaki ifadelerle katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Anket formunda yer alan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.



### **5.3.3.1. İş Güvencesizliği Ölçeği**

Algılanan iş güvencesizliğini ölçmek için De Cuyper, De Witte, Vander-Elts ve Handaja (2010)'ın geliştirmiş olduğu 4 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu bir ölçektir. Ülkemizde ise Seçer (2011) tarafından güvenilirlik ve geçerliği test edilmiştir. Ölçekte 2. soru ters çevrilerek ortalamaya dâhil edilmiştir.

### **5.3.3.2. Meslekî Bağlılık Ölçeği**

Meslekî bağlılığı ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993)'ın geliştirmiş oldukları 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 3 boyutlu bir ölçektir. Ölçek ülkemizde birçok çalışmada kullanılmıştır (Özmen vd., 2005; Tak ve Çiftçioğlu, 2009;). Tak ve Çiftçioğlu (2009) hemşireler üzerinde yürütmüş oldukları çalışmada ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğini incelemişlerdir. Yapılan bu tez çalışmasında ilk 6 ifade Meslekî devam bağlılığı boyutunu, 7.,8.,9.,10.,11., ve 12. ifadeler Meslekî normatif bağlılık boyutunu, 13.,14.,15.,16.,17., ve 18. ifadeler ise Meslekî duygusal bağlılık boyutunu ifade etmektedir. Ölçekte 5.,8.,14.,16. ve 17. sorular ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmişlerdir.

### **5.3.3.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği**

Psikolojik iyi oluşu ölçmek için Ryff (1989) tarafından geliştirilen 84 ifadeli psikolojik iyi oluş ölçeğinin yine Ryff (1989) tarafından önerilen 18 ifadeli kısa formu kullanılmıştır. Yapılan bu tez çalışmasında ilk üç ifade çevresel hakimiyet boyutunu, 4.,5. ve 6. ifadeler kişisel gelişim boyutunu, 7.,8. ve 9. ifadeler özerklik boyutunu, 10.,11. ve 12. ifadeler başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutunu, 13., 14. ve 15. ifadeler yaşam amacı boyutunu, 16.,17. ve 18. ifadeler ise kendini kabul boyutunu ifade etmektedir. Ölçekte 2.,6.,7.,10.,13.,14.,16. ve 18. ifadeler ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmişlerdir.

#### **5.3.3.4. İş Performansı Ölçeği**

Araştırmada işgören performansını ölçmek amacıyla Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiş olan 25 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin ilk 16 ifadesi bağlamsal performans ifade ederken, son 9 ifadesi ise görev performansını ifade etmektedir. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği Polatçı (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 4., 8. ve 10. ifadeler ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmiştir.

#### **5.3.4. Pilot Çalışma**

Çalışmada kullanılan ölçeklerdeki ifadelerin katılımcılar tarafından doğru bir şekilde anlaşılıp anlaşılmadığının ve ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma araştırmanın örneklemini içerisinden seçilen 150 postacı üzerinde yürütülmüştür. Anket formlarının 128 tanesi geri dönmüştür. Yapılan kontroller sonucunda, boş bırakma ya da eksik doldurma gibi nedenlerle 12 anket formu çıkartılarak kalan 116 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Ayrıca değerlendirmeye alınan anketlerde aşırı ve uç değerlerin tespit edilmesi amacıyla kutu grafikleri (box plot) incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda anketlerin 13 tanesinin aşırı ve uç değerlere sahip olduğu tespit edilerek bu anketler de çıkarılmış ve kalan 103 anket ile analizler yapılmıştır. Pilot çalışmaya ait demografik özellikler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Pilot Çalışmaya Ait Demografik Özellikler

<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Eğitim</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kadın	37	36	İlköğretim	5	5
Erkek	66	64	Lise	4	4
<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	Önlisans	70	68
<b>Yaş</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	Lisans	n	%
18–25	43	42	Yüksek Lisans	6	6
26–35	42	40	<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100</b>
36–45	9	9	<b>Önlisans ise hangisi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
46–55	8	8	Posta Hizmetleri	47	67
56 ve üzeri	1	1	Lojistik	20	29
<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	Diğer	3	4
<b>STK üyeliği</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Toplam</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
Sendika	60	58	<b>İstihdam şekli</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Dernek	11	11	399’lu	24	23
Üyelik Yok	32	31	İHS	65	63
<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	Taşeron	14	14
<b>Görevi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100</b>
Postacı	102	99	<b>İşyerinde çalışma süresi (yıl)</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Başpostacı	1	1	0–5	79	77
<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	6–10	11	10
<b>Medeni durum</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	11–15	3	3
Evli	57	45	16–20	1	1
Bekar	46	55	21 ve üzeri	9	9
<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100</b>
<b>Varsa çocuk sayısı</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Meslekte çalışma süresi (yıl)</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1	15	15	0–5	66	64
2	13	12	6–10	20	19
3 ve üzeri	7	7	11–15	7	7
Yok	22	21	16–20	1	1
<b>Toplam</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	21 ve üzeri	9	9
			<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100</b>

Anket formlarından elde edilen veriler SPSS ve LISREL programları aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Pilot araştırmadan elde edilen veriler üzerinde değişkenlere ait maddelerin geçerli olup olmadığına ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve ölçekler orijinal halleriyle geçerlenmeye çalışılmıştır.

### 5.3.5. Ölçeklerin Geçerliği

Pilot araştırmadan elde edilen veriler sonucunda, kullanılan ölçeklerin yapı geçerliği DFA ile test edilmiştir. Bu yöntem, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemi ifade etmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Bir araştırmada uygulanacak temel

analizlerden önce DFA uygulanarak ölçeklerin geçerliliğine dair kanıtlar sunulması yaygın kabul gören bir anlayıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 326).

DFA’da yapı geçerliği, model uyumu ile incelenmektedir. Yapısal bir modelin iyi uyum gösterip göstermediğine ilişkin bir takım kriterler kullanılmaktadır. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) çalışmalarında söz konusu kriterler katı sınırlarla ifade edilmemektedir. Araştırmacının bakış açısına ve araştırılan modelin durumuna göre farklı değerlendirmelere rastlanmaktadır. Başka bir deyişle araştırmalarda hangi uyum değerlerinin kullanılacağı konusunda bir fikir birliğine varılmamıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 339; Çapık, 2014:199). Her uyum indeksinin güçlü ve zayıf yönleri bulunmaktadır. Bu nedenle test edilen modelin doğrulanıp doğrulanmadığına yalnızca tek bir uyum indeksine bakılarak karar verilmemelidir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 329).

Bu tez çalışmasında genel kabul görmüş ve uyum iyilikleri araştırıldığında araştırmacılar açısından gerekliliği önerilen  $X^2/df$  uyum iyiliği, RMSEA, SRMR, GFI, NFI ve CFI uyum iyiliklerine bakılmıştır. Uyum iyiliklerinin, iyi uyum ve kabul edilebilir uyum düzeyleri çeşitli araştırmacılar tarafından belirlenmiştir. Tablo 5’te iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri çeşitli araştırmacıların çalışmaları ele alınarak oluşturulmuştur.

Tablo 5: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiki Değerler

Uyum iyiliği	Eşik değeri		Kaynak
	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	
$X^2/df$	$0 \leq x \leq 2$	$2 \leq x \leq 3$	(Kline, 2011)
RMSEA	$0 \leq x \leq 0,05$	$0,05 \leq x \leq 0,08$	(Schermelleh-Engel vd., 2003)
SRMR	$0 \leq x \leq 0,05$	$0,05 \leq x \leq 0,10$	(Shah ve Ward, 2007)
GFI	$0,90 \leq x \leq 1$	$0,85 \leq x \leq 0,89$	(Anderson ve Gerbing, 1984; Marsh vd. 1988; Meydan ve Şeşen, 2015)
CFI	$0,97 \leq x \leq 1$	$0,95 \leq x \leq 0,97$	(Schermelleh-Engel vd., 2003)
NFI	$0,95 \leq x \leq 1$	$0,90 \leq x \leq 0,95$	(Kline, 2011; Schermelleh-Engel vd., 2003)

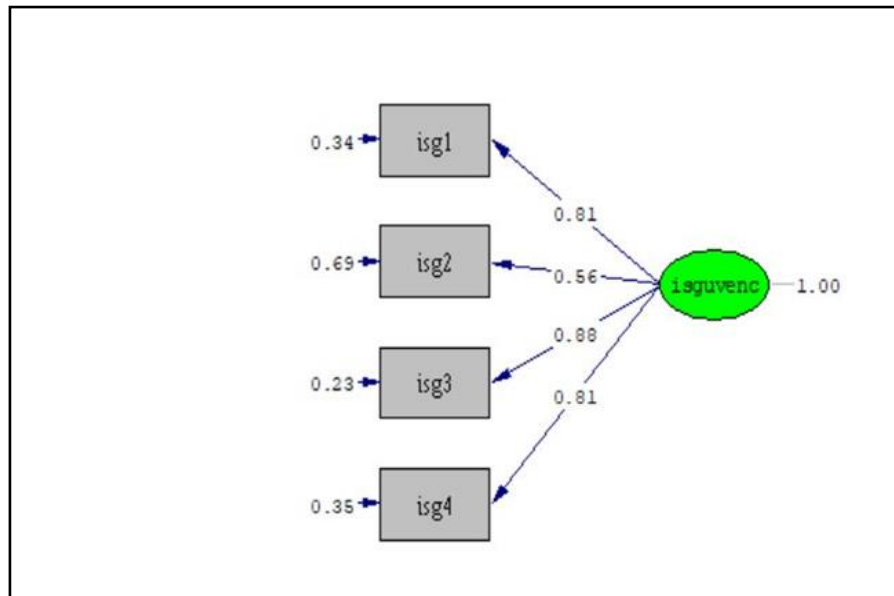
### 5.3.5.1. İş Güvencesizliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş güvencesizliğini açıkladığı düşünülen, dört ifadeli tek boyutlu bir yapı olarak oluşturulmuş ölçek, ilişkisiz düzey DFA 'ya tabi tutulmuştur. Model modifikasyona gerek kalmadan doğrulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: İş Güvencesizliği Ölçeği Uyum İyilikleri

	X <sup>2</sup> /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyumu	1,56	0,026	0,98	0,99	0,98	0,074
İyi Uyum	0≤x≤2	0≤x≤0,05	0,90≤x≤1	0,97≤x≤1	0,95≤x≤1	0≤x≤0,05
Kabul edilebilir Uyum	2≤x≤3	0,05≤x≤0,10	0,85≤x≤0,89	0,95≤x≤0,97	0,90≤x≤0,95	0,05≤x≤0,08

Uyum iyilikleri incelendiğinde sadece RMSEA değerinin kabul edilebilir uyum iyiliği aralığında olduğu, diğer uyum iyiliklerinin ise iyi uyum aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar iş güvencesizliğinin tek boyutlu yapısının iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin ilişkisiz düzey DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu ölçme modeli Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3: İş Güvencesizliği Ölçeği İlişkisiz Düzey DFA Ölçme Modeli

Analiz sonucu elde edilen ölçek maddelerinin ortalamaları ( $\bar{X}$ ), standart sapmaları, DFA yoluyla elde edilmiş standartlaştırılmış faktör yükleri, toplam varyansın

ne kadarını açıkladıklarına ilişkin  $R^2$  değerleri ve t değerleri tespit edilerek Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: İş Güvencesizliği Ölçeği İlişkisz DFA

İş Güvencesizliği İfadeleri	Ortalama	Standart Sapma	Standart Fak. Yükü	$R^2$	t değerleri
isguv*1	3,28	1,26	0,81	0,66	9,46
isguv2	2,71	1,13	0,56	0,31	5,78
isguv3	3,62	1,25	0,88	0,77	10,57
isguv4	3,13	1,10	0,81	0,65	9,40

\* İş Güvencesizliği

Tablo 7’de verilen standartlaştırılmış faktör yükleri her bir gözlenen değişken ile örtük değişken arasındaki korelasyonu göstermektedir. Değerler incelendiğinde iş güvencesizliği ile en çok ilişkili ifadenin “isguv3” (0,88), en az ilişkili ifadenin ise “isguv2” olduğu (0,56) gözlemlenmiştir.

$R^2$  değerleri ise standartlaştırılmış değerlerin kareleri olup, ifadenin örtük değişkenin ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Bu değerlerden iş güvencesizliğini en çok açıklayan ifadenin “isguv3” ( $R^2=0,77$ ), en az açıklayanın ise “isguv2” ( $R^2=0,31$ ) olduğu gözlemlenmiştir.

Tablodaki ortalamalar incelendiğinde “İşimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum” ( $\bar{X}=3,62$ ) ifadesi en yüksek ortalamaya sahipken, “İşimi koruyabileceğime eminim” ( $\bar{X}=2,71$ ) ifadesinin en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tabloda yer alan t değerlerinin tamamının 0,01 anlamlılık düzeyinde 2,576’den büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda t değerlerinden iş güvencesizliğini açıklayan ifadelerle ilgili bir sorun olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

### 5.3.5.2. Meslekî Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Üç alt boyut 18 ifadeden oluşan meslekî bağlılık ölçeğinin (6 meslekî devam bağlılığı, 6 meslekî normatif bağlılık, 6 meslekî duygusal bağlılık) birinci düzey faktör

yapısı LISREL programında analiz edilmiştir. 5'li likert ölçeğiyle 103 denekten toplanan verilerin kovaryans matrisi oluşturulmuştur.

Yapılan analizde öncelikli olarak t değerleri incelenmiştir. t değerleri örtük değişken ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. Bu değerlerin 0,05 anlamlılık düzeyinde kritik değer olan 1,96'dan, 0,01 anlamlılık düzeyinde ise 2,576'dan büyük olması gereklidir (Çelik ve Yılmaz, 2013: 150). t değerleri incelendiğinde meslekî devam bağlılığı boyutunun 5. ifadenin 1,96'dan düşük olduğu gözlemlenmiş ve bu ifade ölçekten çıkarılmıştır. İfade ölçekten çıkarıldıktan ve programın önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra elde edilen uyum iyilikleri değerleri Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Meslekî Bağlılık Ölçeği Uyum İyilikleri

	X <sup>2</sup> /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyumu	1,67	0,094	0,77	0,93	0,90	0,11
İyi Uyum	0≤x≤2	0≤x≤0,05	0,90≤x≤1	0,97≤x≤1	0,95≤x≤1	0≤x≤0,05
Kabul edilebilir Uyum	2≤x≤3	0,05≤x≤0,10	0,85≤x≤0,89	0,95≤x≤0,97	0,90≤x≤0,95	0,05≤x≤0,08

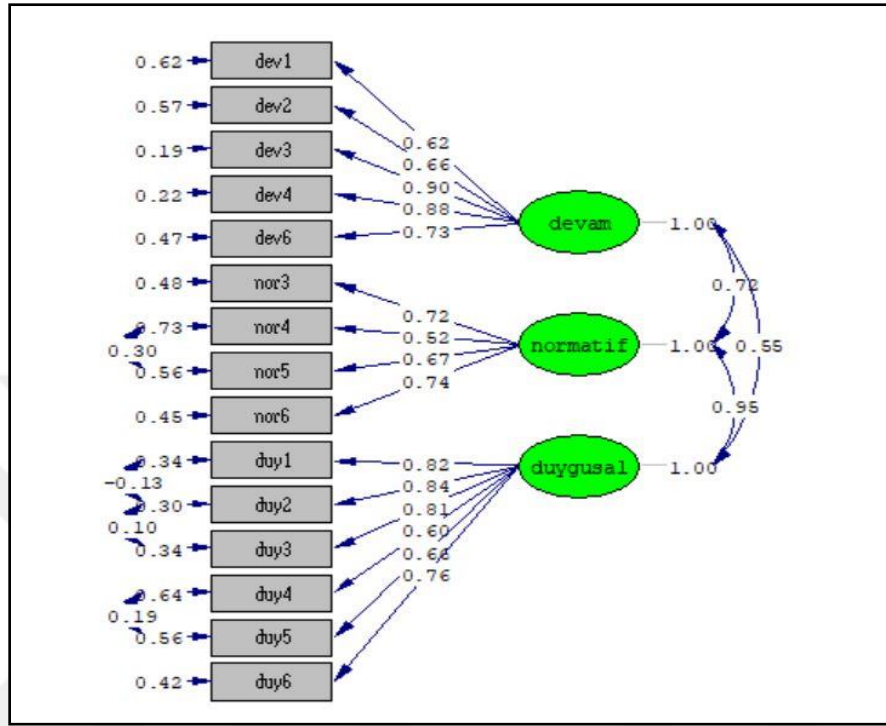
Değerler incelendiğinde GFI ve CFI değerlerinin kabul edilebilir uyum iyiliği sınırlarının altında ve RMSEA değerinin ise kabul edilebilir uyum iyiliği sınırlarının üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle uyum iyiliği değerlerini iyileştirebilmek için faktör yükü düşük olan ifadeler sırası ile tek tek çıkarılmış ve program tarafından önerilen modifikasyonlar yapılarak uyum iyiliği değerleri iyileştirilmeye çalışılmıştır. Faktör yükü düşük olan meslekî normatif bağlılık boyutunun 2. ifadesi (0,37) ve 1. ifadesi (0,49) çıkarılmıştır. İfadeler çıkarıldıktan ve programın önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Meslekî Bağlılık Ölçeği Uyum İyilikleri

	X <sup>2</sup> /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyumu	1,63	0,086	0,85	0,97	0,94	0,079
İyi Uyum	0≤x≤2	0≤x≤0,05	0,90≤x≤1	0,97≤x≤1	0,95≤x≤1	0≤x≤0,05
Kabul edilebilir Uyum	2≤x≤3	0,05≤x≤0,10	0,85≤x≤0,89	0,95≤x≤0,97	0,90≤x≤0,95	0,05≤x≤0,08

Tablo 9 incelendiğinde, ifadelerin çıkarılmasıyla birlikte uyum iyiliği değerlerinin iyileştiği ve kabul edilebilir uyum iyiliği düzeyine ulaştığı görülmektedir.

Ölçeğin birinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu ölçme modeli Şekil 4'te verilmiştir.



Şekil 4: Meslekî Bağlılık Ölçeği Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli

Analiz sonucunda 3 alt boyut 18 ifadeden oluşan meslekî bağlılık ölçeğinden, meslekî devam bağlılığı boyutundan 1 ve meslekî normatif bağlılık boyutundan 2 ifade çıkarılarak en iyi uyuma ulaşıldığı görülmektedir. Bu ifadelerin çıkarılmasıyla ölçeğin geri kalan 15 ifadesinin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir bir ölçek olduğu görülmektedir.

İfadeler çıkarıldıktan sonra geriye kalan ölçek maddelerinin ortalama ( $\bar{X}$ ), standart sapma, DFA yoluyla elde edilmiş standartlaştırılmış faktör yükleri, toplam varyansın ne kadarını açıkladıklarına ilişkin  $R^2$  değerleri ve t değerleri tespit edilerek Tablo 10'da verilmiştir.



Tablo 10: Meslekî Bağlılık Ölçeği Birinci Düzey DFA

Meslekî Bağlılık İfadeleri	Ortalama	Standart Sapma	Standart Fak. Yüğü	R <sup>2</sup>	t değerleri
devam*1	3,48	1,34	0,62	0,38	6,68
devam2	3,41	1,27	0,66	0,43	7,22
devam3	3,00	1,33	0,90	0,81	11,35
devam4	3,15	1,39	0,88	0,78	10,99
devam6	3,42	1,27	0,73	0,53	8,29
normatif**3	3,24	1,30	0,72	0,52	8,13
normatif4	2,40	1,12	0,52	0,27	5,38
normatif5	2,40	1,18	0,67	0,44	7,29
normatif6	3,37	1,27	0,74	0,55	8,38
duygusal***1	2,89	1,39	0,82	0,66	9,64
duygusal2	3,54	1,33	0,84	0,70	9,90
duygusal3	3,54	1,23	0,81	0,66	9,63
duygusal4	3,58	1,29	0,60	0,36	6,42
duygusal5	3,54	1,27	0,66	0,44	7,34
duygusal6	3,38	1,26	0,76	0,58	8,84

\* Meslekî Devam Bağlılığı \*\* Meslekî Normatif Bağlılık \*\*\* Meslekî Duygusal Bağlılık

Tablo 10’da verilen standartlaştırılmış faktör yükleri her bir gözlenen değişken ile örtük değişken arasındaki korelasyonu göstermektedir. Değerler incelendiğinde meslekî devam bağlılık boyutu ile en çok ilişkili ifadenin “devam3” (0,90), en az ilişkili ifadenin ise “devam1” olduğu (0,62) gözlemlenmiştir. Meslekî normatif bağlılık boyutu ile en çok ilişkili ifadenin “normatif6” (0,74), en az ilişkili ifadenin ise “normatif4” (0,52) olduğu gözlemlenmiştir. Meslekî duygusal bağlılık boyutu ile en çok ilişkili ifadenin “duygusal2” (0,84), en az ilişkili ifadenin ise “duygusal4” (0,60) olduğu gözlemlenmiştir.

R<sup>2</sup> değerleri ise standartlaştırılmış değerlerin kareleri olup, ifadenin örtük değişkeninin ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Bu değerlerden meslekî bağlılığın devam bağlılığı boyutunu en çok açıklayan ifadenin yine “devam3” (R<sup>2</sup>=0,81), en az açıklayan ifadenin ise “devam1” (R<sup>2</sup>=0,38) olduğu gözlemlenmiştir. Yine meslekî bağlılığın boyutlarından meslekî normatif bağlılık boyutunu en çok açıklayan ifadenin “normatif6” (R<sup>2</sup>=0,55), en az açıklayan ifadenin ise “normatif4” (R<sup>2</sup>=0,27) olduğu gözlemlenmiştir. Meslekî bağlılığın meslekî duygusal bağlılık boyutunu en çok açıklayan ifadenin yine “duygusal2” (R<sup>2</sup>=0,70), en az açıklayan ifadenin ise “duygusal4” (R<sup>2</sup>=0,36) olduğu gözlemlenmiştir.

Tablodaki ortalamalar incelendiğinde “Bir posta dağıtıcısı olmaktan hoşlanmıyorum” “duygusal4” ifadesinin ( $\bar{X}=3,5825$ ) en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. “Bana avantaj sağlayacak olsa bile, posta dağıtıcılığı mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum” “normatif4” ( $\bar{X}=2,40$ ) ve “Posta dağıtıcılığı bırakırsam kendimi suçlu hissederim” “normatif5” ( $\bar{X}=2,40$ ) ifadelerinin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tabloda yer alan t değerlerinin tamamının 0,01 anlamlılık düzeyinde 2.576’den büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda t değerleri incelenerek meslekî bağlılığı açıklayan ifadelerle ilgili bir sorun olmadığı sonucuna ulaşılabılır.

### 5.3.5.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Altı alt boyut 18 ifadeden oluşan psikolojik iyi oluş ölçeğinin (üç çevresel hâkimiyet, üç kişisel gelişim, üç özerklik, üç başkalarıyla pozitif ilişkiler, üç yaşam amacı, üç kendini kabul) birinci düzey faktör yapısı LISREL programında analiz edilmiştir. 5’li likert ölçeğiyle 103 denekten toplanan verilerin kovaryans matrisi oluşturulmuştur.

Yapılan analizde öncelikle t değerleri incelenmiş ve çevresel hâkimiyet boyutunun 2. ifadesinin, özerklik boyutunun 3. ifadesinin, yaşam amacı boyutunun 3. ifadesinin ve kendini kabul boyutunun 3. ifadesinin 1,96’den düşük olduğu gözlemlenmiş ve bu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. İfadeler ölçekten çıkarıldıktan sonra program herhangi bir modifikasyon önerisinde bulunmamıştır. Analizden sonra elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Uyum İyilikleri

	$X^2/df$	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyumu	1,75	0,079	0,87	0,93	0,86	0,086
İyi Uyum	$0 \leq x \leq 2$	$0 \leq x \leq 0,05$	$0,90 \leq x \leq 1$	$0,97 \leq x \leq 1$	$0,95 \leq x \leq 1$	$0 \leq x \leq 0,05$
Kabul edilebilir Uyum	$2 \leq x \leq 3$	$0,05 \leq x \leq 0,10$	$0,85 \leq x \leq 0,89$	$0,95 \leq x \leq 0,97$	$0,90 \leq x \leq 0,95$	$0,05 \leq x \leq 0,08$

Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde NFI ve CFI uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin altında, RMSEA değerinin ise kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üzerinde olduğu gözlemlenmiştir. Bu değerleri iyileştirebilmek

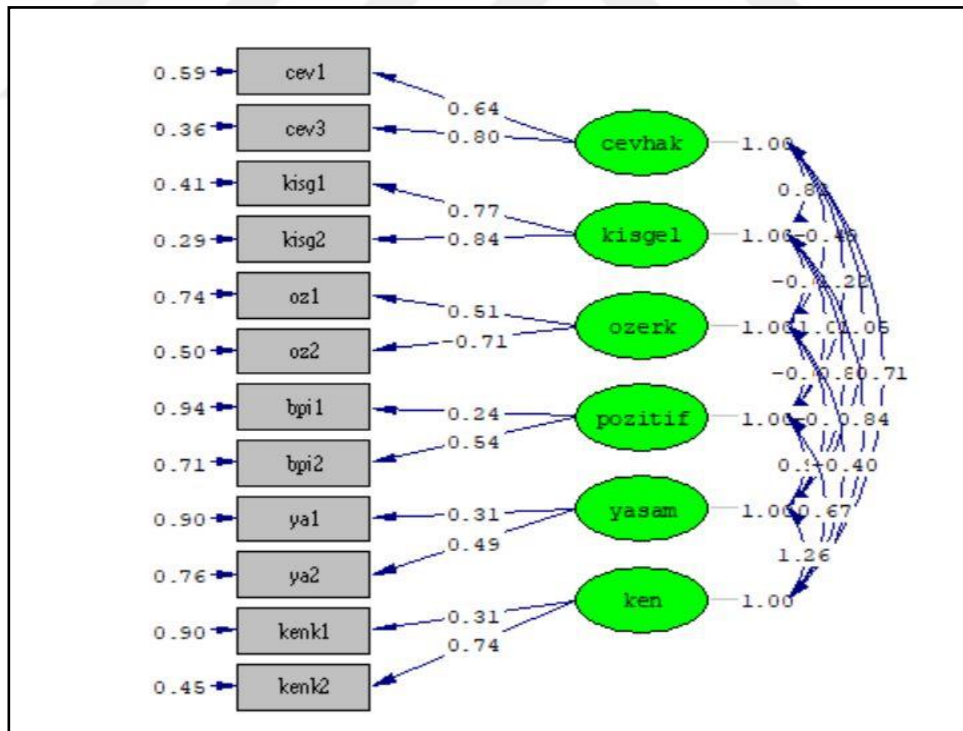
için faktör yükü düşük olan başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutunun 3. ifadesi (0,27) ve kişisel gelişim boyutunun 3. ifadesi (0,32) çıkarılmıştır. İfadeler çıkarıldıktan sonra herhangi bir modifikasyon yapılmadan ölçek doğrulanmıştır. Ölçeğe ait birinci düzey DFA ile elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Uyum İyilikleri

	X <sup>2</sup> /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyumu	1,19	0,059	0,93	0,98	0,92	0,043
İyi Uyum	0 ≤ x ≤ 2	0 ≤ x ≤ 0,05	0,90 ≤ x ≤ 1	0,97 ≤ x ≤ 1	0,95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ 0,05
Kabul edilebilir Uyum	2 ≤ x ≤ 3	0,05 ≤ x ≤ 0,10	0,85 ≤ x ≤ 0,89	0,95 ≤ x ≤ 0,97	0,90 ≤ x ≤ 0,95	0,05 ≤ x ≤ 0,08

Tablo 12 incelendiğinde, ifadeler çıkarılmasıyla uyum iyiliği değerlerinin iyileştiği ve kabul edilebilir uyum iyiliği düzeyine ulaştığı görülmektedir.

Ölçeğin birinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu ölçme modeli Şekil 5’te verilmiştir.



Şekil 5: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli

Analiz sonucunda 6 alt boyut 18 ifadeden oluşan psikolojik iyi oluş ölçeğinden, her bir boyuttan 1’er ifade çıkarıldığında en iyi uyuma ulaşıldığı görülmektedir. Bu

ifadeler çıkarıldığında ölçeğin 12 ifade ile veri ile uyumlu ve kabul edilebilir bir ölçek olduğu görülmüştür.

İfadeler çıkarıldıktan sonra geriye kalan ölçek maddelerinin ortalama ( $\bar{X}$ ), standart sapma, DFA yoluyla elde edilmiş standartlaştırılmış faktör yükleri, toplam varyansın ne kadarını açıkladıklarına ilişkin  $R^2$  değerleri ve t değerleri tespit edilerek Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Birinci Düzey DFA

Psikolojik İyi Oluş İfadeleri	Ortalama	Standart Sapma	Standart Fak. Yükü	$R^2$	t değerleri
Çevresel hâkimiyet 1	4,34	,72	0,64	0,41	6,63
Çevresel hâkimiyet 3	4,11	,88	0,80	0,64	8,37
Kişisel gelişim 1	4,25	,79	0,77	0,59	8,52
Kişisel gelişim 2	4,38	,83	0,84	0,71	9,64
Özerklik 1	2,50	1,00	0,51	0,27	4,05
Özerklik 2	3,84	,90	0,71	0,50	4,81
Başkalarıyla pozitif ilişkiler 1	3,48	1,08	0,24	0,057	1,97
Başkalarıyla pozitif ilişkiler 2	3,94	,91	0,54	0,29	2,87
Yaşam amacı 1	4,03	1,07	0,31	0,096	2,45
Yaşam amacı 2	4,07	1,01	0,49	0,24	3,10
Kendini kabul 1	3,47	,86	0,31	0,10	2,88
Kendini kabul 2	3,95	,80	0,74	0,55	5,03

Tablo 13'te verilen standartlaştırılmış faktör yükleri incelendiğinde psikolojik iyi oluş ile en çok ilişkili ifadenin kişisel gelişim boyutundaki “Kişisel gelişim 2” (0,84) ifadesinin, en az ilişkili ifadenin ise başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutunun “Başkalarıyla pozitif ilişkiler 1” (0,24) ifadesinin olduğu gözlemlenmiştir.

$R^2$  değerleri ise standartlaştırılmış değerlerin kareleri olup, ifadenin örtük değişkenin ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Bu değerlerden psikolojik iyi oluşu en çok açıklayan ifadenin yine “Kişisel gelişim 2” ( $R^2=0,71$ ), oldukça az açıklayan ifadenin ise “Başkalarıyla pozitif ilişkiler 1” ( $R^2=0,057$ ) olduğu gözlemlenmiştir.

Tablodaki ortalamalar incelendiğinde “Benim için yaşam sürekli bir öğrenme, değişim ve gelişim sürecidir” “Kişisel gelişim 2” ( $\bar{X}=4,38$ ) ifadesi en yüksek ortalamaya

sahipken, “Güçlü görüşleri olan insanlardan etkilenme eğilimindeyim” “Özerklik 1” ( $\bar{X}=2,50$ ) ifadesinin en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablodaki t değerleri incelendiğinde “Başkalarıyla pozitif ilişkiler 1” ( $t=1,97$ ) ve “Yaşam amacı 1” ( $t=2,45$ ) ifadelerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde, diğer ifadelerin 0.01 anlamlılık düzeyinde açıkladığı görülmüştür. t değerleri incelendiğinde psikolojik iyi oluşu açıklayan ifadelerle ilgili bir sorun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 5.3.5.4. İş Performansı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

İki alt boyut 25 ifadeden oluşan iş performansı ölçeğinin (16 bağlamsal performans, 9 görev performansı) birinci düzey faktör yapısı LISREL programında analiz edilmiştir. 5’li likert ölçeğiyle 103 denekten toplanan verilerin kovaryans matrisi oluşturulmuştur.

Yapılan analizde öncelikle t değerleri incelenmiştir. t değerlerinde herhangi bir sorun olmadığı görülmüştür. Sonrasında programın önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır. Yapılan modifikasyonlardan sonra elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14: İş Performansı Ölçeği Uyum İyilikleri

	$X^2/df$	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyumu	1,52	0,076	0,78	0,94	0,90	0,074
İyi Uyum	$0 \leq x \leq 2$	$0 \leq x \leq 0,05$	$0,90 \leq x \leq 1$	$0,97 \leq x \leq 1$	$0,95 \leq x \leq 1$	$0 \leq x \leq 0,05$
Kabul edilebilir Uyum	$2 \leq x \leq 3$	$0,05 \leq x \leq 0,10$	$0,85 \leq x \leq 0,89$	$0,95 \leq x \leq 0,97$	$0,90 \leq x \leq 0,95$	$0,05 \leq x \leq 0,08$

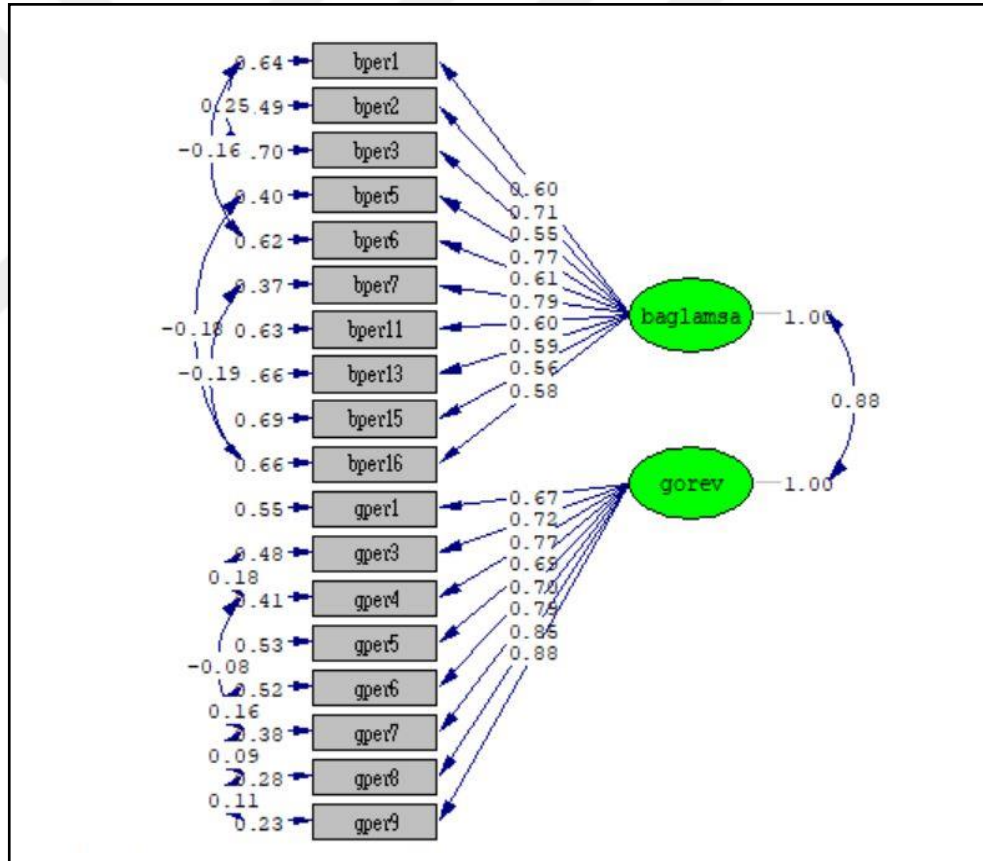
Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde GFI ve CFI uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin altında olduğu görülmüştür. Bu değerleri yükseltmek için ölçekten faktör yükü düşük olan ifadeler tek tek sırası ile çıkarılmıştır. Yapılan analiz sonucunda faktör yükü düşük olan bağlamsal performans boyutunun 10. ifadesi (0,36), 4. ifadesi (0,38), 8. ifadesi (0,39), 14. ifadesi (0,42), 9. ifadesi (0,58), 12. ifadesi (0,59) ve görev performansının 2. ifadesi (0,58) çıkarılmıştır. İfadeler çıkarıldıktan sonra ve programın önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15: İş Performansı Ölçeği Uyum İyilikleri

	$X^2/df$	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyumu	1,32	0,055	0,85	0,98	0,94	0,056
İyi Uyum	$0 \leq x \leq 2$	$0 \leq x \leq 0,05$	$0,90 \leq x \leq 1$	$0,97 \leq x \leq 1$	$0,95 \leq x \leq 1$	$0 \leq x \leq 0,05$
Kabul edilebilir Uyum	$2 \leq x \leq 3$	$0,05 \leq x \leq 0,10$	$0,85 \leq x \leq 0,89$	$0,95 \leq x \leq 0,97$	$0,90 \leq x \leq 0,95$	$0,05 \leq x \leq 0,08$

Tablo 15 incelendiğinde, ifadelerin çıkarılmasıyla uyum iyiliği değerlerinin yükseldiği ve kabul edilebilir uyum iyiliği düzeyine ulaştığı görülmektedir.

Ölçeğin birinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu ölçme modeli Şekil 6'da verilmiştir.



Şekil 6: Performans Ölçeği Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli

Analiz sonucunda 2 alt boyut 25 ifadeden oluşan iş performansı ölçeğinden, bağlamsal performans boyutundan 6, görev performansı boyutundan 1 ifade çıkarılmıştır. Bu ifadelerin çıkarılmasıyla ölçeğin geri kalan 18 ifadeyle veri ile uyumlu ve kabul edilebilir bir ölçek olduğu gözlemlenmiştir.

İfadeler çıkarıldıktan sonra analiz sonucu elde edilen ölçek maddelerinin ortalama ( $\bar{X}$ ), standart sapma, DFA yoluyla elde edilmiş standartlaştırılmış faktör yükleri, toplam varyansın ne kadarını açıkladıklarına ilişkin  $R^2$  değerleri ve t değerleri tespit edilerek Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16: İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey DFA

Meslekî Bağlılık	Ortalama	Standart Sapma	Standart Fak. Yükü	$R^2$	t değerleri
Bağlamsal*1	4,06	,89	0,60	0,36	6,43
Bağlamsal2	4,36	,93	0,71	0,51	6,08
Bağlamsal3	3,65	1,19	0,55	0,30	5,84
Bağlamsal5	4,35	,85	0,77	0,60	8,97
Bağlamsal6	4,06	,99	0,61	0,38	6,67
Bağlamsal7	4,17	,88	0,79	0,63	9,28
Bağlamsal11	4,36	,94	0,60	0,37	6,55
Bağlamsal13	3,97	,94	0,59	0,34	6,31
Bağlamsal15	3,87	1,02	0,56	0,31	5,91
Bağlamsal16	4,25	,83	0,58	0,34	6,12
Görev**1	4,05	,76	0,67	0,45	7,47
Görev3	4,23	,78	0,72	0,52	8,23
Görev4	4,35	,76	0,77	0,59	8,95
Görev5	3,96	1,02	0,69	0,47	7,71
Görev6	4,29	,88	0,70	0,48	7,80
Görev7	4,24	,89	0,79	0,68	9,26
Görev8	4,46	,78	0,85	0,72	10,36
Görev9	4,37	,79	0,88	0,77	11,03

\*Bağlamsal Performans \*\* Görev Performansı

Tablo 16’da verilen standartlaştırılmış faktör yükleri incelendiğinde iş performansı ile en çok ilişkili ifadenin görev performansı boyutundaki “Görev9” (0,88), en az ilişkili ifadenin ise bağlamsal boyutunun “Bağlamsal3” (0,55) olduğu görülmektedir.

$R^2$  değerleri ise standartlaştırılmış değerlerin kareleri olup, ifadenin örtük değişkenin ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Bu değerlerden iş performansını en çok açıklayan iki ifadenin “Görev9” ( $R^2=0,77$ ), en az açıklayan ifade ise “Bağlamsal3” ( $R^2=0,30$ ) olduğu görülmektedir.

Tablodaki ortalamalar incelendiğinde “Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim” “Görev8” ( $\bar{X}=4,46$ ) ifadesi en yüksek ortalamaya sahipken, “İşte resmi olarak benim görevim olmayan işleri de gönüllü olarak yaparım” “Bağlamsal3” ( $\bar{X}=3,65$ ) ifadesinin en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablodaki t değerleri incelendiğinde tüm değerlerin 0.01 anlamlılık düzeyinde açıklandığı görülmüştür. Bu durumda t değerlerinden iş performansını açıklayan ifadelerle ilgili bir sorun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

### 5.3.6. Pilot Çalışma Ölçeklerinin Güvenirliği

Pilot çalışmanın araştırmaya farklı birkaç açıdan fayda sağladığı düşünülmektedir. Öncelikle pilot çalışma sonucunda ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılarak ölçeklerin tutarlı ve istikrarlı sonuçlar üretip üretmeyeceğinin bu analiz sonucunda tespit edilmesini sağlamıştır. Pilot araştırmadan elde edilen veriler üzerinde ölçekler ve boyutlarının geçerliği DFA ile test edilmiştir. Ölçeklerden bazı ifadelerin çıkartılması ile yapı geçerliği sağlanan ölçekler, bu başlık altında güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve orijinal ölçeklerin güvenilirlikleri ile ifade çıkarılmış ölçeklerin güvenilirlikleri Tablo 17’de verilmiştir. Araştırmalarda Cronbach’s Alpha değerinin 0,70’den az olmaması beklenmektedir.

Tablo 17: Orijinal Ölçeklerin ve Pilot Çalışma Sonrası Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	İfade Sayısı	Güvenirlik Katsayısı	İfade Sayısı	Güvenirlik Katsayısı
Algılanan İş Güvencesizliği	4	0,84	4	0,84
Meslekî Bağlılık	18	0,90	15	0,92
Psikolojik İyi Oluş	18	0,74	12	0,74
Performans	25	0,92	18	0,92
Toplam İfade	65		49	

Tablo değerleri incelendiğinde ölçeklerden ifadeler çıkarıldığında güvenilirlik katsayılarında bir değişiklik olmadığı görülmektedir. Bu durum 65 ifadeli anket formunun yerine 49 ifadeli anket formunun kullanılmasında bir engel olmadığını



göstergesidir. Araştırmada kullanılan kısaltılmış ölçeklerin yer aldığı anket formu Ek-1’de verilmiştir.

### 5.3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri, Cronbach alfa katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Hesaplama sonucu elde edilen sonuçlar Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18: Araştırma Ölçeklerinin Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	İfade Sayısı	Güvenirlik Katsayısı
Algılanan İş Güvencesizliği	4	0,76
Meslekî Bağlılık	15	0,87
Psikolojik İyi Oluş	12	0,70
Performans	18	0,91
Toplam İfade	49	

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde tüm ölçeklerin 0,70–0,91 aralığında olduğu görülmektedir. Sosyal bilimler çalışmalarında bu katsayının 0,70’in altında olmaması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015:315). Özellikle meslekî bağlılık ve iş performansı ölçeklerinin güvenilirlik katsayılarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Psikolojik iyi oluş ölçeğinin güvenilirlik katsayısının alt sınırdan olması, ölçekte ters soru sayısının fazlalığından kaynaklanabilir.

### 5.3.8. Verilerin Analizi

Araştırmada değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizleri, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, t testi ve varyans analizleri ile araştırma modelinin testine yönelik regresyon analizleri yapılmıştır.

Katılımcılardan elde edilen verileri analiz etmeden önce yapılması gerek bazı işlemler yapılmıştır. Öncelikle anket formlarında bir veya birden fazla ölçeğin boş bırakılıp bırakılmadığına bakılmıştır. 32 tane ankette birden fazla ifadenin boş

birakıldığı tespit edilmiş ve bu anket formları çıkarılmıştır. Sonrasında aşırı uç değerler kutu grafikleri (box plot) yöntemi ile tespit edilmiş ve 34 ankette bu şekilde çıkarılmıştır. Sonrasında orijinal ölçeklerin önerdiği ifadeler ters çevrilip kodlanmıştır.

Veri analizlerine başlamadan önce yapılması gereken diğer bir işlem normallik dağılımıdır. Normal dağılım değişkenin dağılım ölçüleri ile ilgilidir. Normal dağılım sürekli bir dağılım olup, verilerin ortalama etrafında simetrik bir şekilde yayıldığına işaret etmektedir (Polatçı, 2011: 152). Bu kapsamda aritmetik ortalama, mod ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının kendi standart hatalarına bölünmesi ile hesaplanan çarpıklık ve basıklık indekslerinin  $\pm 2$  sınırları içinde olması, normal dağılımın varlığına kanıt olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıkta olduğu yapılan analizler sonucunda tespit edilmiştir.

#### **5.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI**

Bu bölümde tez çalışmasının verileri kullanılarak yapılan analiz bulgularına yer verilecektir.

##### **5.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik özellikler ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%	Eğitim	n	%
Kadın	202	32	İlköğretim	19	3
Erkek	421	68	Lise	142	23
<b>Toplam</b>	<b>623</b>	<b>100</b>	Önlisans	301	48
Yaş	n	%	Lisans	n	%
18–25	171	27	Yüksek Lisans	18	3
26–35	300	48	<b>Toplam</b>	<b>623</b>	<b>100</b>
36–45	105	17	Önlisans ise hangisi	n	%
46 ve üzeri	47	8	Posta Hizmetleri	144	48
<b>Toplam</b>	<b>623</b>	<b>100</b>	Lojistik	97	32
STK üyeliği	n	%	Diğer	60	20
Sendika	250	40	<b>Toplam</b>	<b>301</b>	<b>100</b>
Dernek	106	17	İstihdam şekli	n	%
Dernek+Sendika	52	8	399'lu	185	30
Üyelik Yok	215	35	İHS	228	37
<b>Toplam</b>	<b>623</b>	<b>100</b>	Taşeron	210	33
Görevi	n	%	<b>Toplam</b>	<b>623</b>	<b>100</b>
Postacı	601	96	İşyerinde çalışma süresi (yıl bazında)	n	%
Başpostacı	22	4	0–5	357	57
<b>Toplam</b>	<b>623</b>	<b>100</b>	6–10	160	26
Medeni durum	n	%	11–15	57	9
Bekâr	270	43	16 ve üzeri	49	8
Evli	353	57	<b>Toplam</b>	<b>623</b>	<b>100</b>
<b>Toplam</b>	<b>623</b>	<b>100</b>	Meslekte çalışma (yıl bazında)	n	%
Varsa çocuk sayısı	n	%	0–5	326	53
1	114	32	6–10	169	27
2	92	25	11–15	75	12
3 ve üzeri	35	10	16 ve üzeri	53	8
Yok	119	33	<b>Toplam</b>	<b>623</b>	<b>100</b>
<b>Toplam</b>	<b>360</b>	<b>100</b>			
Yaşadığı şehir	n	%			
Ankara	167	27			
İstanbul	178	29			
İzmir	101	16			
Bursa	78	12			
Samsun	69	11			
Tokat	30	5			
<b>Toplam</b>	<b>623</b>	<b>100</b>			

Postacıların demografik özellikleri incelendiğinde cinsiyete göre bakıldığında kadın (%32) postacı sayısının, erkek mesleği olarak algılanan postacılık mesleğinde azımsanamayacak kadar fazla olduğu görülmektedir. Yaşlara göre dağılıma bakıldığında ise, katılımcıların büyük çoğunluğunun 26–35 yaş arasında (%48) olduğu dikkat çekmektedir. 46 yaş ve üzeri postacılar ise toplam örneklemin %8'ini oluşturmaktadırlar.

Postacıların eğitim düzeyleri incelendiğinde büyük bir çoğunluğunun önlisans (%48) mezunu olduğu görülmektedir. Bunun bir nedeni, 2013 yılından itibaren PTT'nin postacı istihdam şartlarında önlisans mezunlarının aranıyor olmasıdır. Çalışmada eğitim düzeylerinin yanında hangi önlisans programından mezun oldukları sorulmuş ve önlisans mezunları arasında en çok posta hizmetleri (%48) mezunu postacıların olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan postacıların istihdam şekline göre durumları incelendiğinde 3 istihdam şeklinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. İHS'li postacılar örneklemin %37'sini oluştururken, taşeron postacılar %33'ünü oluşturmaktadır. 2013 yılı mayıs ayından sonra anonim şirket olan PTT'de 2013 yılından sonra 399'lu alım yapılmamış bu tarihten sonra tüm alımlar İHS'li olarak yapılmıştır. Bu nedenle İHS'li sayısı PTT'de her geçen gün artmaktadır. Bu sonuç da bunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Diğer taraftan katılımcıların sendika veya dernek gibi bir sivil toplum kuruluşuna üye olup olmadıkları sorulmuştur. Verilen cevaplara göre postacıların %40'ının sendikalı olduğu görülmektedir. PTT'de çalışanlar tarafından kurulan birçok sendika mevcuttur. Bu sendikalar aktif olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla postacılar arasında sendikalı sayısı da oldukça fazladır.

Postacıların medeni durumları incelendiğinde %43'ünün bekâr, %57'sinin evli olduğu görülmektedir. Ayrıca evli olan postacıların 114 tanesinin 1 çocuğu olduğu, 119 tanesinin ise çocuk sahibi olmadığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak anketler incelendiğinde 7 katılımcının tek ebeveynli aile konumunda olduğu ve bu ailelerin çocuğunu tek başına büyüten bekâr 5 kadın ve 2 erkek postacıdan oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan postacıların içerisinde şu anda görev yaptığı işyerinde ilk 5 yılı içerisinde olanlar örneklemin %57'sini oluştururken, meslekteki ilk 5 yılı içerisinde olanlar da %53'ünü oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle araştırmaya katılan postacıların 357'si 5 yıldan az süredir şu anda bulunduğu işyerinde görev yapmakta, 326'sı 5 yıldan az süredir şu anda yaptığı mesleği yapmaktadır. 16 yıl ve üzeri çalışan ve bu mesleği yapan postacı sayısı ise 47'dir. Katılımcıların çoğunluğunun taşeron ve İHS'li olduğu dikkate alındığında bu sonuç şaşırtıcı değildir. Çünkü taşeron olarak çalışan postacıların

büyük bir çoğunluğu lise mezunu ve 18–25 yaş aralığındadır. İHS'lilerin büyük bir çoğunluğunun önlisans mezunu oldukları ve mesleklerini 5 yıldır yaptıkları tespit edilmiştir. 2013 yılından sonra postacıların hem İHS'li hem de önlisans mezunu olarak istihdam edildiği dikkate alındığında sonucun bu şekilde çıkması normal görülmektedir.

Diğer taraftan katılımcıların %96'sı postacı, %4'ü ise baş postacı olarak çalışmaktadır. Baş postacı olabilmenin belli şartları mevcuttur. Her merkezde baş postacı yoktur bu nedenle sayılarının az olması doğal bir durum olarak görülmektedir.

#### 5.4.2. Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma modelinde yer alan değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 20'de yer almaktadır.

Tablo 20: Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma
<b>İş Güvencesizliği</b>	<b>2,91</b>	<b>,98</b>
<b>Meslekî Bağlılık</b>	<b>3,25</b>	<b>,81</b>
<i>Meslekî Devam Bağlılığı</i>	3,34	1,05
<i>Meslekî Normatif Bağlılık</i>	3,37	,93
<i>Meslekî Duygusal Bağlılık</i>	2,97	1,04
<b>Psikolojik İyi Oluş</b>	<b>3,81</b>	<b>,51</b>
<i>Çevresel Hâkimiyet</i>	4,14	,87
<i>Kişisel Gelişim</i>	4,20	,86
<i>Özerklik</i>	3,16	,70
<i>Başkalarıyla Pozitif İlişkiler</i>	3,77	,79
<i>Yaşam Amacı</i>	3,87	,90
<i>Kendini Kabul</i>	3,75	,86
<b>İş Performansı</b>	<b>4,11</b>	<b>,61</b>
<i>Bağlamsal Performans</i>	4,05	,64
<i>Görev Performansı</i>	4,20	,68

Araştırma modelindeki bütün değişkenlerin ortalama ve standart sapmaları tüm boyutlarıyla ele alınmıştır. Negatif bir algı olan iş güvencesizliği algısının ortalaması diğerlerinden oldukça düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca iş performansının hem toplamının ortalaması hem de boyutlarının ortalamaları oldukça yüksek ve standart

sapmalarının düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç, postacıların kendi performanslarını oldukça yüksek gördüklerinin bir göstergesidir. Meslekî bağlılığın boyutlarından meslekî duygusal bağlılık boyutunun ortalamasının düşük, standart sapmasının da yüksek olduğu görülmektedir. Bu iki şekilde açıklanabilir. İlk olarak meslekî duygusal bağlılık boyutunun 6 ifadesinin 3 tanesi ters ve negatif ifadedir. İfadelerin ters olması postacıların ifadelere yaklaşımını etkilemiş olabilir. İkinci olarak ise postacıların mesleklerine olan duygusal bağlılıklarının düşük olmasıdır. Bu durumda mesleğin imajı ile ilgili olabilir. Psikolojik iyi oluşun boyutlarına bakıldığında ise çevresel hâkimiyet ve kişisel gelişim boyutunun ortalamasının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, postacıların kendi gelişimine önem veren, çevresi ile uyumlu ve sorumluluklarının bilincinde bireyler oldukları şeklinde değerlendirilebilir.

#### 5.4.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Araştırma modelinde yer alan iş güvencesizliği, meslekî bağlılık, psikolojik iyi oluş, ve performans değişkenleri arasındaki karşılıklı ilişkileri analiz etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4
1.İş Güvencesizliği	1			
2. Meslekî Bağlılık	-,270**	1		
3.Psikolojik İyi Oluş	-,030	,242**	1	
4.Performans	,038	,210**	,545**	1

\* Korelasyon  $p<0,05$  derecesinde anlamlı

\*\* Korelasyon  $p<0,01$  derecesinde anlamlı

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizine bakıldığında, iş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluş ve iş performansı arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Bu nedenle değişkenler ayrıca boyutları ile ayrı ayrı analize tabi tutulmuştur. Yapılan analiz sonucunda sadece 2 değişiklik olmuştur. İş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluşun özerklik boyutu arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönde ( $r= ,111**$ ,  $p<0,01$ ) bir ilişkinin olduğu tespit edilirken, iş güvencesizliği ile çevresel

hâkimiyet boyutu arasında anlamlı, güçlü ve negatif yönde ( $r=-,83^*$ ,  $p<0,05$ ) bir ilişki tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin performansın alt boyutları ile bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca iş güvencesizliği ile meslekî bağlılık arasında zayıf, anlamlı ve negatif yönde ( $r=-,270^{**}$ ,  $p<0,01$ ) bir ilişki tespit edilmiştir.

Meslekî bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönde ( $r=,242^{**}$ ,  $p<0,01$ ) bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde meslekî bağlılık ile performans arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönde ( $r=,210^{**}$ ,  $p<0,01$ ) bir ilişki tespit edilmiştir.

Son olarak iş performansı ile psikolojik iyi oluş arasında oldukça orta, anlamlı ve pozitif ( $r=0,545^{**}$ ,  $p<0,01$ ) bir ilişki tespit edilmiştir.

#### **5.4.4. Değişkenlerin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine**

##### **Yönelik Bulgular**

Bu bölümde değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmayacağı araştırılmıştır. Bu amaçla t testi ve tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

##### ***5.4.4.1. İş Güvencesizliğinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular***

Araştırmada algılanan iş güvencesizliğinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi ve varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ayrıca varyans analizleri sonucunda tespit edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Analizler sonucunda algılanan iş güvencesizliğinin cinsiyete, göreve, medeni duruma, mezun olunan önlisans programına, yaşa, sendika veya derneğe üye olup olmamaya, meslekte çalışma süresine, işyerinde çalışma süresi ve çocuk sayısına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Algılanan iş güvencesizliği düzeyinin postacıların istihdam şekline göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde postacıların istihdam şekillerine göre algıladıkları iş güvencesizliğinde [ $F_{(2,620)}=4,272$ ,  $p=,014$ ] anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Tespit edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi incelendiğinde sadece İHS'li postacılar ile taşeron postacılar arasında bir farklılık tespit edilmiştir. İHS'li postacıların iş güvencesizliği algılarının ortalamalarının ( $\bar{X}=3,05$ ,  $SS=1,06$ ), taşeron postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=2,77$ ,  $SS=0,90$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumda İHS'li postacıların algıladıkları iş güvencesizliği daha yüksektir demek yanlış olmayacaktır. Bu ilginç bir sonuçtur. Bu durumun gerekçeleri ayrıntılı bir şekilde sonuç kısmında açıklanacaktır.

Postacıların eğitim düzeyine göre algıladıkları iş güvencesizliğinde de [ $F_{(4,618)}=6,489$ ,  $p=,000$ ] anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi incelendiğinde lise mezunları ile lisans ve önlisans mezunları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Hem lisans mezunlarının ortalamaları ( $\bar{X}=3,10$ ,  $SS=0,99$ ) hem de önlisans mezunlarının ortalamaları ( $\bar{X}=2,98$ ,  $SS=1,01$ ), lise mezunlarının ortalamalarından ( $\bar{X}=2,59$ ,  $SS=0,84$ ) daha yüksektir. Bulgulara göre lise mezunları kendilerini önlisans ve lisans mezunlarından daha güvenceli görmektedirler. Sonucun bu şekilde çıkmasından sonra anketler tekrar incelenmiş ve görülmüştür ki lise mezunu olan postacıların büyük bir çoğunluğu taşeron olarak çalışmaktadır. Taşeron postacıların İHS'li postacılardan daha güvenceli hissettiklerine dair yapılan analizin sonuçları verilmişti. Dolayısıyla istihdam şekline göre farklılık ile eğitim düzeyine göre farklılığın paralellik gösterdiği görülmektedir. Diğer taraftan algılanan iş güvencesizliğinin postacıların yaşadıkları şehre göre de farklılaştığı [ $F_{(5,617)}=3,371$ ,  $p=,005$ ] tespit edilmiştir. Yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi incelendiğinde sadece İstanbul'da yaşayan postacılar ile Ankara'da yaşayan postacılar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. İstanbul'da yaşayan postacıların algıladıkları iş güvencesizliği ortalamalarının ( $\bar{X}=3,12$ ,  $SS=0,95$ ), Ankara'da yaşayan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=2,71$ ,  $SS=0,99$ ) daha yüksek



olduğu görülmüştür. Bunun bir nedeni İstanbul'da veri toplanan merkezin tebligat dağıtımını yapan bir merkez olmasıdır. Tebligat dağıtımını oldukça riskli ve streslidir. Tebligatın usulüne uygun yapılmaması işten çıkarılmalara varan sonuçlara neden olmaktadır. Bu durum postacıların iş güvencesizliği algılamalarına neden olmuş olabilir. Bunun dışında İstanbul'da yaşam koşullarının zor olması, geçim sağlamanın zor olması da sonucun bu şekilde çıkmasının bir nedeni olabilir.

#### **5.4.4.2. Meslekî Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular**

Araştırmada meslekî bağlılığın demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi ve varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ayrıca varyans analizleri sonucunda tespit edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Analizler sonucunda meslekî bağlılığın göreve ve çocuk sayısına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Meslekî bağlılığın hem toplamı açısından hem de boyutları açısından postacıların cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre [ $t_{(621)} = -2,254, p=0,025$ ] meslekî devam bağlılığı boyutunda cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde sadece mesleki devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Erkeklerin meslekî devam bağlılığı ortalamalarının ( $\bar{X}=3,40, SS=1,05$ ), kadınların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,20, SS=1,03$ ), daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Medeni durumlarına göre mesleki bağlılığın toplamında [ $t_{(621)} = 2,213, p=0,027$ ] anlamlı farklılık mevcut olup bekâr postacıların toplam mesleki bağlılık ortalamalarının ( $\bar{X}=3,33, SS=0,79$ ) evli postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,19, SS=0,81$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca mesleki normatif bağlılık [ $t_{(621)} = 2,393, p=0,017$ ] ve mesleki duygusal bağlılık [ $t_{(621)} = 2,510, p=0,012$ ] boyutlarında da medeni duruma göre de farklılığın anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bekâr postacıların mesleki normatif bağlılık ortalamaları ( $\bar{X}=3,08, SS=1,06$ ) evli postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=2,88, SS=1,02$ ) daha yüksektir. Yine bekâr postacıların mesleki duygusal bağlılık ortalamaları ( $\bar{X}=3,47, SS=0,95$ ) evli postacıların ortalamalarından

( $\bar{X}=3,28$ ,  $SS=0,91$ ) daha yüksektir. Medeni duruma ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, evli postacıların bekâr postacılara göre toplam meslekî bağlılık, meslekî normatif bağlılık ve meslekî duygusal bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar evli postacıların meslekleri ile bir bağ kurmadıklarının, mesleklerini sadece evlerini geçindirmek amaçlı yaptıklarının bir göstergesidir.

Meslekî bağlılık düzeyinin postacıların istihdam şekline göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda meslekî bağlılığın toplamında [ $F_{(2,620)}=12,508$ ,  $p=,000$ ], meslekî normatif bağlılıkta [ $F_{(2,620)}=14,325$ ,  $p=,000$ ] ve mesleki duygusal bağlılıkta [ $F_{(2,620)}=15,026$ ,  $p=,000$ ] postacıların istihdam şekillerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Hem taşeron postacıların meslekî bağlılık ortalamaları ( $\bar{X}=3,42$ ,  $SS=0,78$ ), hem de İHS'li postacıların meslekî bağlılık ortalamaları ( $\bar{X}=3,28$ ,  $SS=0,76$ ), 399'lu postacıların meslekî bağlılık ortalamalarından ( $\bar{X}=3,02$ ,  $SS=0,83$ ) daha yüksektir. Bu bulgulara göre 399'lu postacıların meslekî bağlılıkları hem taşeron postacılardan hem de İHS'li postacılardan daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan taşeron postacıların meslekî normatif bağlılık ortalamaları ( $\bar{X}=3,27$ ,  $SS=0,95$ ), hem 399'lu postacılardan ( $\bar{X}=2,72$ ,  $SS=1,09$ ) hem de İHS'li postacılardan ( $\bar{X}=2,88$ ,  $SS=0,01$ ) daha yüksektir. Son olarak taşeron postacıların meslekî duygusal bağlılık ortalamalarının ( $\bar{X}=3,54$ ,  $SS=0,86$ ), 399'lu postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,07$ ,  $SS=0,93$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Bulgulara göre taşeron olarak çalışan postacıların diğer postacılardan meslekî bağlılık düzeyleri daha yüksek olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Meslekî bağlılık düzeyinin postacıların eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda hem meslekî bağlılığın toplamında [ $F_{(4,618)}=14,650$ ,  $p=,000$ ] hem meslekî devam bağlılığı boyutunda [ $F_{(4,618)}=5,884$ ,  $p=,000$ ] hem meslekî normatif bağlılık boyutunda [ $F_{(4,618)}=13,630$ ,  $p=,000$ ] hem de meslekî duygusal bağlılık boyutunda [ $F_{(4,618)}=13,280$ ,  $p=,000$ ] anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amaçlı yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda mesleki bağlılığın toplamında lise mezunları, önlisans mezunları, lisans ve yüksek lisans mezunları arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Lise mezunu postacılarının mesleki bağlılık ortalamaları ( $\bar{X}=3,53$ ,  $SS=0,69$ ), hem yüksek lisans

mezunu postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=2,51$ ,  $SS=0,69$ ), hem de lisans mezunu postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=2,95$ ,  $SS=0,82$ ) daha yüksektir. Ayrıca mesleki devam bağlılığında lise mezunu postacılar ile lisans ve yüksek lisans mezunu arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Lise mezunu postacıların mesleki devam bağlılığı ortalamaları ( $\bar{X}=3,61$ ,  $SS=0,91$ ), hem önlisans mezunu postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,33$ ,  $SS=1,0$ ), hem lisans mezunu postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,11$ ,  $SS=1,16$ ) hem de daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Meslekî duygusal bağlılıkta ise lise mezunları ile lisans ve yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Lise mezunu postacıların mesleki duygusal bağlılık ortalamalarının ( $\bar{X}=3,52$ ,  $SS=0,81$ ) hem lisans mezunu postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,00$ ,  $SS=0,94$ ) hem de yüksek lisans mezunu postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=2,50$ ,  $SS=0,66$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bulgular incelendiğinde eğitim seviyesi artıka mesleki bağlılığın azaldığı görülmektedir. Postacılık mesleği önemli bir meslek olmasına rağmen toplumdaki imajı düşük olarak değerlendirilen bir meslektir. Ayrıca postacılık mesleğinde farklı lisans mezunu olan kişilerin istihdam ediliyor olması, mezun oldukları bölüm ile yaptıkları mesleğin uyuşmuyor olması da bu bağlılığın azalmasının nedeni olabilir.

Meslekî bağlılık düzeyinin mezun oldukları önlisans programına göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda postacıların hem meslekî bağlılığın toplamında [ $F_{(2,298)}=5,217$ ,  $p=,006$ ], hem de meslekî normatif bağlılık boyutunda [ $F_{(4,618)}=5,395$ ,  $p=,005$ ] anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amaçlı yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda posta hizmetleri mezunları ile lojistik mezunları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Posta hizmetleri mezunu postacıların hem meslekî bağlılıklarının toplamının ortalamaları ( $\bar{X}=3,42$ ,  $SS=0,75$ ) hem de meslekî normatif bağlılıklarının ortalamaları ( $\bar{X}=3,06$ ,  $SS=0,96$ ) lojistik mezunu postacıların mesleki bağlılık ortalamalarından ( $\bar{X}=3,10$ ,  $SS=0,72$ ) ve lojistik mezunu postacıların mesleki normatif bağlılığı ortalamalarından ( $\bar{X}=2,65$ ,  $SS=0,94$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç beklenen bir sonuçtur. Çünkü bir mesleğin eğitimini almış olmak o mesleğe karşı bağlılık sağlanmasında da bir ön

koşul olabilir. Posta hizmetleri mezunu postacılar eğitimleri süresince kendilerinin mezun olduklarında postacı olacaklarını bilmektedirler.

Postacıların meslekî bağlılık düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analiz sonucunda hem toplam meslekî bağlılıkta [ $F_{(3,619)}=5,270, p=,001$ ], hem meslekî devam bağlılığı boyutunda [ $F_{(3,619)}=3,002, p=,030$ ] hem meslekî duygusal bağlılık boyutunda [ $F_{(3,619)}=8,403, p=,000$ ] istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 18–25 yaş arasındaki postacıların toplam meslekî bağlılık ortalamaları ( $\bar{X}=3,42, SS=0,79$ ) 26–35 yaş arasındaki postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,15, SS=0,76$ ) daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca yine 18–25 yaş arasındaki postacıların meslekî duygusal bağlılıklarının ortalamaları ( $\bar{X}=3,65, SS=0,92$ ) 26–35 yaş arasındaki postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,27, SS=0,89$ ) ve 36–45 yaş arasındaki postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,17, SS=1,02$ ) daha yüksek çıkmıştır. Mesleki duygusal bağlılık yaş ilerledikçe biraz azalmaktadır demek yanlış olmayacaktır. Diğer taraftan meslekî devam bağlılığı yaşa göre farklılaşmasına karşın, post-hoc testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Postacıların meslekî bağlılık düzeyinin STK Üyeliğine<sup>1</sup> göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda postacıların STK üyesi olup olmamalarına göre postacıların meslekî devam bağlılıklarında [ $F_{(3,619)}=2,800, p=,039$ ], meslekî normatif bağlılıklarında [ $F_{(3,619)}=4,768, p=,003$ ] ve toplam meslekî bağlılıklarında [ $F_{(3,619)}=3,606, p=,013$ ] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda hem mesleki bağlılığın toplamında hem de mesleki normatif bağlılıkta “Üyelik Yok” seçeneğini işaretleyenler ile sendikalılar arasında farklılık tespit edilmiştir. “Üyelik Yok” seçeneğini işaretleyen postacıların toplam meslekî bağlılıklarının ortalamaları ( $\bar{X}=3,38, SS=0,74$ ) sendikaya üye olan postacıların ortalamasından ( $\bar{X}=3,14, SS=0,81$ ) daha yüksektir. Ayrıca yine “Üyelik Yok” seçeneğini işaretleyen postacıların meslekî

<sup>1</sup> STK Üyeliği olarak sendika veya dernek üyeliği sorulmuştur. Ayrıca postacılar arasında sendika ve derneğe aynı anda üye olanlar da dikkate alınmıştır. Üçüncü bir seçenek “Üyelik Yok” olarak belirtilmiştir.

normatif bağılıklarının ortalamaları ( $\bar{X}=3,15$ ,  $SS=1,00$ ) sendikaya üye olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=2,80$ ,  $SS=0,99$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre bir kişinin sendika üyesi olması mesleğine olan bağlılığını azaltmakta olduğu görülmektedir. Meslekî devam bağılılığına göre de varyans analizi sonucunda farklılık tespit edilmiştir, ancak post-hoc testi sonucunda gruplar arasındaki farklılığın anlamsız olduğu görülmüştür.

Postacıların meslekî bağılılık düzeyinin yaşadıkları şehre göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz incelendiğinde postacıların yaşadıkları şehre göre meslekî bağılılık düzeylerinde sadece toplam meslekî bağılıklarında [ $F_{(5,617)}=2,260$ ,  $p=,047$ ], anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Meslekî bağılılık yaşanan şehre göre farklılaşmasına karşın, post-hoc testi sonucunda grupların birbirleri arasında farklılaşmasının anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan diğer varyans analizi sonuçlarında postacıların meslekte çalışma sürelerine göre meslekî normatif bağılıklarında [ $F_{(3,619)}=3,665$ ,  $p=,012$ ], ve meslekî duygusal bağılıklarında [ $F_{(3,619)}=6,144$ ,  $p=,000$ ], ve toplam meslekî bağılıklarında [ $F_{(3,619)}=4,620$ ,  $p=,003$ ] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 11–15 yıl arasında aynı meslekte çalışıyor olan postacıların meslekî bağılılık ortalamalarının ( $\bar{X}=2,97$ ,  $SS=0,90$ ), hem meslekte 0–5 yıl arasında çalışıyor olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,31$ ,  $SS=0,75$ ) hem de meslekte 16 yıl ve üzerinde çalışıyor olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,42$ ,  $SS=0,84$ ) daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yine 11–15 yıl arasında aynı meslekte çalışıyor olan postacıların mesleki normatif bağılılık ortalamalarının ( $\bar{X}=2,67$ ,  $SS=1,09$ ), hem 6–10 yıl arasında aynı meslekte çalışıyor olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,06$ ,  $SS=1,10$ ), hem de meslekte 16 yılın üzerinde çalışıyor olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,18$ ,  $SS=1,00$ ) daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 11–15 yıl arasında aynı meslekte çalışıyor olan postacıların meslekî duygusal bağılılık ortalamalarının ( $\bar{X}=3,02$ ,  $SS=1,00$ ), 0–5 yıl arasında aynı meslekte çalışıyor olan postacıların ortalamasından ( $\bar{X}=3,49$ ,  $SS=0,92$ ) daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde 11–15 yıl arasında postacılık yapan kişilerin çoğunlukla lisans mezunu oldukları ve meslekten

beklentilerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumun nedenleri sonuç kısmında ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır.

Meslekî bağlılık ile ilgili son farklılık analizi işyerinde çalışma süresine ilişkin varyans analizleridir. Yapılan varyans analizi sonuçlarında postacıların işyerinde çalışma sürelerine göre meslekî normatif bağlılıklarında [ $F_{(3,619)}=4,825$ ,  $p=,003$ ], meslekî duygusal bağlılıklarında [ $F_{(3,619)}=3,702$ ,  $p=,012$ ], ve toplam meslekî bağlılıklarında [ $F_{(3,619)}=3,474$ ,  $p=,016$ ] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan post-hoc testleri sonucunda, 11-15 yıl arasında aynı iş yerinde çalışan postacılarla diğer yıllarda çalışan postacılar arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. 11–15 yıl arasında aynı işyerinde çalışıyor olan postacıların meslekî bağlılık ortalamalarının ( $\bar{X}=2,96$ ,  $SS=0,88$ ), hem aynı işyerinde 0–5 yıl arasında çalışıyor olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,29$ ,  $SS=0,77$ ) hem de aynı işyerinde 16 yıl ve üzerinde çalışıyor olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,42$ ,  $SS=0,85$ ) daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 11–15 yıl arasında aynı işyerinde çalışıyor olan postacıların meslekî normatif bağlılık ortalamaları ( $\bar{X}=2,55$ ,  $SS=0,97$ ), hem aynı işyerinde 6–10 yıl arasında çalışıyor olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,10$ ,  $SS=1,11$ ) hem de aynı işyerinde 16 yıl ve üzerinde çalışıyor olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,20$ ,  $SS=1,93$ ) daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 11–15 yıl arasında aynı işyerinde çalışıyor olan postacıların meslekî duygusal bağlılık ortalamaları ( $\bar{X}=3,03$ ,  $SS=1,01$ ), aynı işyerinde 0–5 yıl arasında çalışıyor olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,45$ ,  $SS=0,95$ ) daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

#### ***5.4.4.3. Psikolojik İyi Oluşun Demografik Değişkenlere Göre Farklaşmasına İlişkin Bulgular***

Araştırmada psikolojik iyi oluşun demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi ve varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ayrıca varyans analizleri sonucunda tespit edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Analizler sonucunda psikolojik iyi oluşun göreve, medeni duruma, eğitim düzeyine ve işyerinde çalışma süresine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Psikolojik iyi oluşun hem toplamı açısından hem de boyutları açısından postacıların cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre [ $t_{(621)}=-2,449, p=0,015$ ] toplam psikolojik iyi oluşta cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde erkeklerin toplam psikolojik iyi oluş düzeylerine ait ortalamalarının ( $\bar{X}=3,85, SS=,51$ ), kadınların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,74, SS=0,52$ ), daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine analiz sonucunda özerklik boyutunda ( $t_{(621)}=-3,273, p=0,001$ ), yaşam amacı boyutunda [ $t_{(621)}=-2,372, p=0,018$ ] ve kendini kabul boyutunda [ $t_{(621)}=-2,473, p=0,014$ ] istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde erkeklerin özerklik boyutu ortalamalarının ( $\bar{X}=3,23, SS=,70$ ), kadınların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,02, SS= 0,68$ ), yine erkeklerin yaşam amacı boyutu ortalamalarının ( $\bar{X}=3,94, SS= 0,90$ ) kadınların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,76, SS= 0,88$ ), son olarak erkeklerin kendini kabul boyutu ortalamalarının ( $\bar{X}=3,80, SS=0,81$ ) kadınların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,62, SS=0,92$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde erkeklerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin kadınlarınkinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Boyutlar düzeyinde incelendiğinde yine erkeklerin özerklik, yaşam amacı ve kendini kabul düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Psikolojik iyi oluş düzeylerinin postacıların istihdam şekline göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonuçlarında postacıların istihdam şekline göre, yaşam amacı boyutunda [ $F_{(2,620)}=3,159, p=,043$ ] ve kendini kabul boyutunda [ $F_{(2,620)}=8,128, p=,000$ ] istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Post-hoc testi sonucunda taşeron postacılar ile 399'lu postacılar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Taşeron postacıların kendini kabul boyutu ortalamaları ( $\bar{X}=3,91, SS=,82$ ) 399'lu postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,57, SS=,80$ ) daha yüksektir. Bu sonuç taşeron postacıların hayattan beklentilerinin çok yüksek olmadığı dolayısıyla kendilerini oldukları gibi kabul ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan yaşam amacı boyutu istihdam şekline göre farklılaşmasına karşın, post-hoc testi sonucunda grupların birbirleri arasında farklılaşmasının anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Postacıların mezun oldukları önlisans programına göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonuçlarında postacıların mezun oldukları önlisans programı göre çevresel hâkimiyet boyutunda [ $F_{(2,298)}=4,088, p=,018$ ] ve kendini kabul boyutunda [ $F_{(2,298)}=3,208, p=,042$ ] istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Posta hizmetleri mezunu postacıların çevresel hâkimiyet düzeylerinin ortalamaları ( $\bar{X}=4,29, SS=,73$ ) diğer önlisans mezunu (lojistik hariç) postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,95, SS=,92$ ) daha yüksektir. Diğer taraftan kişisel gelişim boyutu mezun olunan önlisans programına göre farklılaşmasına karşın, post-hoc testi sonucunda grupların birbirleri arasında farklılaşmasının anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre posta hizmetleri mezunlarının sorumluluklarını yerine getirme, iyi bir çevre kurma özellikleri herhangi bir önlisans mezunundan daha yüksektir.

Psikolojik iyi oluş düzeylerinin postacıların yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda sadece yaşam amacı boyutunda [ $F_{(3,619)}=3,109, p=,026$ ] anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre sadece 26–35 yaş aralığında olan postacılar ile 46 yaş ve üzerinde olan postacılar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 26–35 yaş aralığında olan postacıların yaşam amacı düzeylerinin ortalamalarının ( $\bar{X}=3,93, SS=,87$ ) 46 yaş ve üzerindeki postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,53, SS=,89$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik iyi oluş düzeylerinin postacıların STK üyeliğinin olup olmamasına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda sadece başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutunda [ $F_{(3,619)}=2,826, p=,038$ ] anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Post-hoc testi incelendiğinde sadece dernek üyesi olan postacılar ile hem dernek hem de sendika üyesi olan postacılar arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Ortalamalar incelendiğinde sadece derneğe üye olan postacıların ortalamalarının ( $\bar{X}=3,92, SS=,82$ ), hem sendika hem de derneğe üye olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,54, SS=,79$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Tez çalışmasında verilerin toplanmasında destek olan PTT çalışanları tarafından sadece



yardım amaçlı kurulmuş bir dernekten destek alınmıştır. Dernek üyesi olarak işaretleyen birçok postacının bu derneğe üye olduğu düşünülmektedir. Dernek üyelerinin yardımlaşmayı sevmesi birbirleriyle olan iletişimlerinin kuvvetli olması sonucun bu şekilde çıkmasının nedeni olabilir. Psikolojik iyi oluş düzeylerinin postacıların yaşadıkları şehre göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucuna göre postacıların başkaları ile pozitif ilişkiler boyutunda yaşanan şehir göre [ $F_{(5,617)}=2,684, p=,021$ ] anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ancak başkaları ile pozitif ilişkiler boyutu yaşanan şehre göre farklılaşmasına karşın, post-hoc testi sonucunda grupların birbirleri arasında farklılaşmasının anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Psikolojik iyi oluş düzeylerinin postacıların meslekte çalıştıkları süreye göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda postacıların meslekte çalışma sürelerine göre kendini kabul boyutunda [ $F_{(3,619)}=2,875, p=,036$ ] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre sadece 0-5 yıl arasında aynı meslekte çalışan postacılar ile 11-15 yıldır aynı meslekte çalışan postacılar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. 0-5 yıl arasında aynı meslekte çalışan postacıların kendini kabul boyutunun ortalamalarının ( $\bar{X}=3,80, SS=,83$ ), 11-15 yıl arasında çalışan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,48, SS=,79$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç genç postacıların kendilerini hatalarıyla, kusurlarıyla kabul ettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Psikolojik iyi oluş düzeylerinin postacıların sahip oldukları çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda toplam psikolojik iyi oluşun sahip olunan çocuk sayısına göre [ $F_{(3,356)}=2,917, p=,034$ ] farklılaştığı tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluşun toplamı, sahip olunan çocuk sayısına göre farklılaşmasına karşın, post-hoc testi sonucunda grupların birbirleri arasında farklılaşmasının anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

#### 5.4.4.4. Performansın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Araştırmada performansın demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi ve varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ayrıca varyans analizleri sonucunda tespit edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise Scheffe çoklu karşılaştırma testleri yapılmıştır. Analizler sonucunda performansın cinsiyete, göreve, medeni duruma, mezun olunan önlisans programına ve yaşanan şehre göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Performansın postacıların istihdam şekline göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analiz sonuçlarına göre postacıların istihdam şekline göre hem toplam performanslarında [ $F_{(2,620)}=5,475, p=0,004$ ], hem bağlamsal performanslarında [ $F_{(2,620)}=6,366, p=,002$ ], hem de görev performanslarında [ $F_{(2,620)}=6,366, p=,026$ ] farklılık tespit edilmiştir. Tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda İHS'li postacılar ile 399'lu postacılar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. İHS'li postacıların toplam performans ortalamalarının ( $\bar{X}=4,20, SS=,54$ ), 399'lu postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=4,00, SS=,66$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine İHS'li postacıların bağlamsal performans ortalamalarının ( $\bar{X}=4,13, SS=,57$ ), 399'lu postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,91, SS=,71$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son olarak İHS'li postacıların görev performansı ortalamalarının ( $\bar{X}=4,29, SS=,62$ ), 399'lu postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=4,12, SS=,71$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun en önemli gerekçelerinden bir tanesi İHS'li postacılara performans ödemesinin yapılmasıdır. İHS'li postacılar, dağıtmaları gerekenden daha fazla gönderi dağıttıklarında ek ücret almaktadırlar. 399'lu postacılarda böyle bir durum söz konusu değildir.

Performansın postacıların eğitim düzeylerine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonuçları incelendiğinde postacıların eğitim düzeylerine göre hem toplam performanslarının [ $F_{(4,618)}=2,751, p=0,027$ ] hem de bağlamsal performanslarının [ $F_{(4,618)}=4,121, p=,003$ ]

farklılaştığı gözlemlenmiştir. Varyans analizi sonucunda farklılık tespit edilmesine rağmen, post-hoc testi sonucunda grupların birbirleri arasında farklılaşmasının anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Performansın postacıların yaşlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonuçları incelendiğinde, postacıların yaşlarına göre hem toplam performanslarının [ $F_{(3,619)}=2,772, p=,041$ ] hem de bağlamsal performanslarının [ $F_{(3,619)}=2,794, p=,040$ ] farklılaştığı görülmektedir. Varyans analizi sonucunda farklılık tespit edilmesine rağmen, post-hoc testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Performansın postacıların bir STK'ya üye olup olmamalarına göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizi sonuçları incelendiğinde postacıların STK üyesi olup olmamalarına göre hem toplam performanslarının [ $F_{(3,619)}=3,683, p=,012$ ] hem de görev performanslarının [ $F_{(3,619)}=3,961, p=,008$ ] farklılaştığı tespit edilmiştir. Yapılan Scheffe testi sonucunda dernek üyesi postacılar ile sendika üyesi postacılar ve “Üyelik Yok” diyen postacılar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Dernek üyesi postacıların toplam performans ortalamaları ( $\bar{X}=4,29, SS=,60$ ) hem sendika üyesi postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=4,08, SS=,62$ ) hem de “Üyelik Yok” seçeneğini işaretleyen postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=4,08, SS=,61$ ) daha yüksektir. Ayrıca dernek üyesi postacıların görev performansı ortalamaları ( $\bar{X}=4,40, SS=,67$ ) hem sendika üyesi postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=4,15, SS=,67$ ) hem de “üyelik yok” seçeneğini işaretleyen postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=4,16, SS=,69$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre dernek üyesi postacıların hem toplam performanslarının hem de görev performanslarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Performansın postacıların meslekte çalışma sürelerine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonuçları incelendiğinde postacıların meslekte çalışma sürelerine göre hem toplam performanslarının [ $F_{(3,619)}=3,151, p=,025$ ] hem de bağlamsal performanslarının [ $F_{(3,619)}=3,718, p=0,011$ ] farklılaştığı görülmüştür. Varyans analizi sonucunda farklılık tespit edilmesine karşın, post-hoc testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Performansın postacıların buldukları

işyerinde çalışma sürelerine göre toplam performanslarında [ $F_{(3,619)}=2,887, p=,035$ ] ve bağlamsal performanslarında [ $F_{(3,619)}=3,491, p=0,015$ ] anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Varyans analizi sonucunda farklılık tespit edilmesine karşın, post-hoc testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Performansın postacıların sahip oldukları çocuk sayısına göre hem toplam performanslarının [ $F_{(3,356)}=5,192, p=0,05$ ] hem bağlamsal performanslarının [ $F_{(3,356)}=3,482, p=0,016$ ] hem de görev performanslarının [ $F_{(3,356)}=5,648, p=,001$ ] farklılaştığı görülmüştür. Çocuğu olmayan postacıların toplam performans ortalamalarının ( $\bar{X}=4,25, SS=,55$ ) hem 1 çocuğu olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,99, SS=,64$ ) hem de 3 ve üzeri çocuğu olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,90, SS=,59$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yine çocuğu olmayan postacıların görev performans ortalamalarının ( $\bar{X}=4,39, SS=,63$ ) hem 1 çocuğu olan postacılara ortalamalarından ( $\bar{X}=4,09, SS=,71$ ) hem de 3 ve üzeri çocuğu olan postacıların ortalamalarından ( $\bar{X}=3,98, SS=,61$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum şu şekilde yorumlanabilir. Postacılar çocuk sahibi olduklarında evdeki sorumlulukları ve iş yükleri değişmektedir. Bu durum işlerine yansımaktadır. Ancak çocuğu olmayan postacılarda durum daha farklıdır. Evde bir çocuk sorumluluğunun olmaması işlerindeki performanslarını pozitif yönde etkilemektedir. Bağlamsal performansın varyans analizi sonucunda farklılığı tespit edilmesine rağmen, post-hoc testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Yapılan analizler sonucunda değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı ile ilgili sonuçların özeti Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 22: Fark Analizlerinin Özeti

	Algılanan İş Güvencesizliği	Meslekî Bağlılık	Psikolojik İyi Oluş	Performans
<b>Cinsiyet</b>	Fark Yok	Devam bağlılığı düzeyinde farklılık tespit edilmiştir. Erkeklerin meslekî devam bağlılık düzeyi kadınlardan daha yüksektir.	Psikolojik iyi oluş düzeyleri hem boyutlar bazında hem de toplamda erkekler de kadınlardan daha yüksektir.	Fark Yok

	<b>Algılanan İş Güvencesizliği</b>	<b>Meslekî Bağlılık</b>	<b>Psikolojik İyi Oluş</b>	<b>Performans</b>
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>	Fark Yok	11–15 yıl arası postacılar meslekî bağlılık düzeyleri diğerlerinden düşük.	0–5 yıl arası, 11–15 yıl arasında çalışan postacılara göre kendini kabul boyutunun daha yüksek.	Toplam performans ve bağlamsal performansta fark var. Gruplar arası farklılık anlamlı değil.
<b>Medeni Durum</b>	Fark Yok	Toplam meslekî bağlılık, meslekî normatif ve duygusal bağlılık farklılık tespit edilmiştir. Bekâr postacıların ortalamaları evli postacılardan daha yüksek.	Fark Yok	Fark Yok
<b>Görev</b>	Fark Yok	Fark Yok	Fark Yok	Fark Yok
<b>Yaşanan Şehir</b>	İstanbul da yaşayan postacılar kendilerini daha güvencesiz hissetmektedir.	Toplam meslekî bağlılıkta farklılık tespit edilmiştir. Gruplar arası farklılık anlamlı bulunmamıştır.	Başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutunda farklılık tespit edilmiştir. Gruplar arası farklılık anlamlı bulunmamıştır.	Fark Yok
<b>İstihdam Şekli</b>	İHS’li postacılar, taşeron postacılardan daha güvencesiz hissediyor.	399’luların, İHS ve taşeronlardan toplam meslekî bağlılıkları ve meslekî duygusal bağlılıkları düşük. meslekî normatif bağlılık düzeyleri taşeronlarda İHS ve 399’lulardan daha yüksek.	Kendini kabul boyutu, taşeronlar da 399’lulardan daha yüksek.	İHS’li postacıların, toplam performansı, görev performansı ve bağlamsal performansı 399’lulardan daha yüksek.
<b>STK Üyeliği (Sendika, Dernek, Üyelik Yok)</b>	Fark Yok	“Üyelik Yok” diyenlerin hem toplam meslekî bağlılıkları hem de meslekî normatif bağlılıkları, Sendika üyelerinden daha yüksek.	Başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutu, dernek üyelerinde, hem sendika hem derneğe üye olanlardan daha yüksek.	Dernek üyesi postacıların, hem toplam hem de görev performansları, sendikaya üye olan ve “Üyelik Yok” diyen postacılardan daha yüksek.

	Algılanan İş Güvencesizliği	Meslekî Bağlılık	Psikolojik İyi Oluş	Performans
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Lise mezunları, Lisans ve Önlisans mezunlarından daha güvenceli hissediyorlar.	Eğitim düzeyi arttıkça bağlılık azalmaktadır.	Fark Yok	Toplam performans ve bağlamsal performansta fark var. Gruplar arası farklılık anlamlı değil.
<b>Mezun Olduğu Önlisans Programı</b>	Fark Yok	Posta hizmetleri mezunlarının hem toplam meslekî bağlılık düzeyleri, hem de meslekî normatif bağlılık düzeyleri lojistik mezunlarından daha yüksek.	Çevresel hâkimiyet boyutu posta hizmetleri mezunlarında (lojistik hariç) diğer önlisans mezunlarından daha yüksek.	Fark Yok
<b>Yaş</b>	Fark Yok	18–25 arası meslekî bağlılık ve meslekî normatif bağlılık boyutları hem de 26–35 yaş arasından daha yüksek 18–25 yaş normatif bağlılık, hem ve 36–45 arasından daha yüksek.	26–35 yaş arasındaki postacıların, 46 ve üzeri yaşta olan postacılardan yaşam amacı düzeyleri daha yüksek.	Toplam Performans ve bağlamsal performansta fark var. Gruplar arası farklılık anlamlı değil.
<b>İş Yerinde Çalışma Süresi</b>	Fark Yok	11–15 yıl arası aynı işyerinde çalışan postacılar meslekî bağlılık düzeyleri diğerlerinden düşük.	Fark Yok	Toplam performans ve bağlamsal performansta fark var. Gruplar arası farklılık anlamlı değil.
<b>Çocuk Sayısı</b>	Fark Yok	Fark Yok	Toplam psikolojik iyi oluşta farklılık var. Gruplar arası farklılık anlamlı değil.	Çocuğu olmayanlar, 1 çocuğu veya 3 çocuk ve üstü olanlardan hem toplam performansı hem de görev performansı daha yüksek.

 Farklılık yok

 Fark var ancak gruplar arası anlamsız

 Anlamlı farklılık var

### 5.4.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular

Araştırma modeli ile ilgili kurulan hipotezlerin analizi için regresyon analizi kullanılmıştır.

#### 5.4.5.1. Algılanan İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi

Algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluş ve boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23: Algılanan İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Psikolojik İyi Oluş			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Algılanan İş Güvencesizliği	-,030	-741	,459
<b><math>R= ,030</math> ; <math>R^2= ,001</math> ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=- ,000</math> ; <math>F =,548</math> <math>p=,459</math></b></b>			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Çevresel Hâkimiyet			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$P$
Algılanan İş Güvencesizliği	-,083	-2,074	<b>,038</b>
<b><math>R= 0,83</math> ; <math>R^2= ,007</math> ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=,005</math> ; <math>F =4,304</math> <math>p=,038</math></b></b>			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Kişisel Gelişim			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$P$
Algılanan İş Güvencesizliği	-,019	-,467	,641
<b><math>R= ,019</math> ; <math>R^2= ,001</math> ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2= ,000</math> ; <math>F =,218</math> <math>p=,641</math></b></b>			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Özerklik			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$B$	$t$	$P$
Algılanan İş Güvencesizliği	,111	2,777	<b>,006</b>
<b><math>R= ,111</math> ; <math>R^2= ,012</math> ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=,011</math> ; <math>F =7,712</math> <math>p=,006</math></b></b>			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Başkalarıyla Pozitif İlişkiler			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$P$
Algılanan İş Güvencesizliği	-,054	-1,344	,180
<b><math>R= ,054</math> ; <math>R^2= ,003</math> ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=0,001</math> ; <math>F =1,806</math> <math>p=,180</math></b></b>			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Yaşam Amacı			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Algılanan İş Güvencesizliği	-,008	-,199	,842
<b><math>R= ,008</math> ; <math>R^2= ,002</math> ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=0,000</math> ; <math>F =,040</math> <math>p=,842</math></b></b>			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Kendini Kabul	$\beta$	$t$	$p$

<b>Bağımsız Değişken:</b>	,038	-,943	,346
Algılanan İş Güvencesizliği			
$R= 0,38$ ; $R^2= ,001$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=0,000</math></b> ; $F =,890$ $p=,346$			

Yapılan regresyon analizi sonucunun daha önce yapılmış korelasyon analizi sonucu ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Regresyon analizi sonucuna göre algılanan iş güvencesizliğinin toplam psikolojik iyi oluşa bir etkisi tespit edilememiştir. Ayrıca algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşun çevresel hâkimiyet boyutunu negatif yönde etkilediği ( $\beta=-,083$ ,  $p=0,038$ ) özerklik boyutunu ise pozitif yönde ( $\beta=,111$ ,  $p=,006$ ) etkilediği diğer bir sonuçtur. Analiz sonucunda  $R^2$  değerlerine bakıldığında algılanan iş güvencesizliğinin çevresel hâkimiyet boyutunun sadece %0,7'sini açıkladığını ve özerklik boyutunun ise %1,2'sini açıklayabildiği görülmektedir. Son olarak kişisel gelişim, başkalarıyla pozitif ilişkiler, yaşam amacı ve kendini kabul boyutlarının algılanan iş güvencesizliğinden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1d}$ ,  $H_{1e}$  ve  $H_{1f}$  hipotezleri reddedilmiş,  $H_{1a}$  hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda  $H_{1c}$  hipotezi için bir etki tespit edilmesine rağmen hipotez reddedilmiştir. Çünkü  $H_{1c}$  hipotezi yazın taraması sonucunda “Algılanan iş güvencesizliğinin özerklik boyutunu negatif yönde etkilemektedir” olarak kurulmuştur. İki değişken arasında etki tespit edilmiştir ancak negatif yönde değil pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### ***5.4.5.2. Algılanan İş Güvencesizliğinin Performans Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi***

Algılanan iş güvencesizliğinin iş performansı ve boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 24’te verilmiştir.



Tablo 24: Algılanan İş Güvencesizliğinin Performansa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Toplam Performans			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Algılanan İş Güvencesizliği	-038	,945	,345
$R= ,038$ ; $R^2=,001$ <b>Düzeltilmiş <math>R^2=,000</math></b> ; $F = ,893$ $p=,345$			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Bağlamsal Performans			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Algılanan İş Güvencesizliği	,030	,742	,459
$R= ,030$ ; $R^2=001$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=,000</math></b> ; $F = ,550$ $p=,459$			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Görev Performansı			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Algılanan İş Güvencesizliği	,041	1,032	,302
$R= ,041$ ; $R^2= ,002$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2= ,000</math></b> ; $F =1,066$ $p=,641$			

Yapılan regresyon analizi sonucunda incelendiğinde örneklem açısından algılanan iş güvencesizliğinin toplam performansa ( $\beta=-,038$ ,  $p=0,345$ ), bağlamsal performansa ( $\beta= ,030$ ,  $p=0,459$ ) ve görev performansına ( $\beta= ,041$ ,  $p=0,302$ ), etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda  $H_2$ ,  $H_{2a}$  ve  $H_{2b}$  hipotezleri reddedilmiştir.

#### 5.4.5.3. Algılanan İş Güvencesizliğinin Meslekî Bağlılık Üzerine Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi

Algılanan iş güvencesizliğinin meslekî bağlılık ve boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25: Algılanan İş Güvencesizliğinin Meslekî Bağlılığa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Meslekî Bağlılık			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Algılanan İş Güvencesizliği	-,270	-6,984	<b>,000</b>
<b><math>R = ,270</math> ; <math>R^2 = ,073</math>; <b>Düzeltilmiş <math>R^2 = ,071</math>; <math>F = 48,780</math>; <math>p = ,000</math></b></b>			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Meslekî Devam Bağlılığı			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Algılanan İş Güvencesizliği	-,102	-2,559	<b>,001</b>
<b><math>R = ,102</math>; <math>R^2 = ,010</math>; <b>Düzeltilmiş <math>R^2 = ,009</math> ; <math>F = 6,549</math>; <math>p = ,001</math></b></b>			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Meslekî Normatif Bağlılık			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Algılanan İş Güvencesizliği	-,233	-5,959	<b>,001</b>
<b><math>R = ,233</math> ; <math>R^2 = ,054</math>; <b>Düzeltilmiş <math>R^2 = ,053</math> ; <math>F = 35,506</math>; <math>p = ,641</math></b></b>			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Meslekî Duygusal Bağlılık			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Algılanan İş Güvencesizliği	-,313	-8,205	<b>,001</b>
<b><math>R = ,313</math> ; <math>R^2 = ,098</math>; <b>Düzeltilmiş <math>R^2 = ,096</math> ; <math>F = 67,330</math>; <math>p = ,641</math></b></b>			

Yapılan regresyon analizi sonucunda algılanan iş güvencesizliğinin meslekî bağlılığın toplamını ( $\beta = -,270$ ,  $p = 0,000$ ) ve boyutlarını ( $\beta = -,102$ ,  $p = 0,001$ ;  $\beta = -,233$ ,  $p = 0,001$ ;  $\beta = -,313$ ,  $p = 0,001$ ) anlamlı ve negatif yönde etkilediği görülmektedir.  $R^2$  değerlerine bakıldığında algılanan iş güvencesizliğinin meslekî bağlılığının %7,3'ünü, meslekî devam bağlılığının %1'ini, meslekî normatif bağlılığının %5,4'ünü ve meslekî duygusal bağlılığının %9,8'ini açıkladığı görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda  $H_3$ ,  $H_{3a}$ ,  $H_{3b}$  ve  $H_{3c}$  hipotezleri kabul edilmiştir.

#### 5.4.5.4. Meslekî Bağlılığın Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisine İlişkin

##### *Hipotezlerin Analizi*

Meslekî bağlılığın psikolojik iyi oluş ve boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26: Meslekî Bağlılığın Psikolojik İyi Oluşa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Psikolojik İyi Oluş			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Meslekî Bağlılık	,242	6,226	,000
$R=,242$ ; $R^2=,059$ ; <b>Düzeltiliş <math>R^2=,057</math></b> ; $F=38,747$ ; $p=,000$			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Çevresel Hâkimiyet			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Meslekî Bağlılık	,217	5,533	,001
$R=,217$ ; $R^2=,047$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=,045</math></b> ; $F=30,615$ ; $p=,038$			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Kişisel Gelişim			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Meslekî Bağlılık	,193	4,889	,001
$R=,193$ ; $R^2=,037$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=,036</math></b> ; $F=23,900$ ; $p=,001$			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Özerklik			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Meslekî Bağlılık	,034	,854	,393
$R=,034$ ; $R^2=,001$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=,000</math></b> ; $F=,729$ ; $p=,393$			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Başkalarıyla Pozitif İlişkiler			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Meslekî Bağlılık	,133	3,337	,001
$R=,133$ ; $R^2=,018$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=0,016</math></b> ; $F=11,133$ ; $p=,001$			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Yaşam Amacı			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Meslekî Bağlılık	,100	2,508	,012
$R=,100$ ; $R^2=,010$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=0,008</math></b> ; $F=6,290$ ; $p=,012$			
<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Kendini Kabul			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Meslekî Bağlılık	,201	5,103	,000
$R=,201$ ; $R^2=,040$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=0,039</math></b> ; $F=26,038$ ; $p=,000$			

Yapılan regresyon analizi sonucunda meslekî bağlılığın toplam psikolojik iyi oluşu ( $\beta=,242$ ;  $p=,000$ ) pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Meslekî bağlılığın psikolojik iyi oluşun boyutlarına etkisi incelendiğinde özerklik boyutu hariç diğer tüm boyutları ( $\beta=,217$ ,  $p=,001$ ;  $\beta=,193$ ,  $p=,001$ ;  $\beta=,133$ ,  $p=,001$ ;  $\beta=,100$ ,  $p=,012$ ;  $\beta=,201$ ,  $p=,000$ ) anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Ayrıca  $R^2$  değerlerine bakıldığında meslekî bağlılık psikolojik iyi oluşun %5,9'unu açıklarken çevresel hâkimiyetin % 4,7' sini ve kendini kabul boyutunun % 4'ünü açıkladığı görülmektedir. Son olarak yapılan analiz sonucunda  $H_4$ ,  $H_{4a}$ ,  $H_{4b}$ ,  $H_{4d}$ ,  $H_{4e}$  ve  $H_{4f}$  hipotezlerinin kabul edildiği görülmektedir. Ancak  $H_{4c}$  hipotezi reddedilmiştir.

#### 5.4.5.5. Meslekî Bağlılığın Performans Üzerine Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi

Meslekî bağlılığın performans ve boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 27’te verilmiştir.

Tablo 27: Meslekî Bağlılığın Performansa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Toplam Performans			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Meslekî Bağlılık	,210	5.341	<b>,000</b>
$R= ,210$ ; $R^2=,044$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=,042</math></b> ; $F = 28,525$ ; $p=,345$			
<i>Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Bağlamsal Performans			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Meslekî Bağlılık	,214	6,192	<b>,000</b>
$R=,214$ ; $R^2=058$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2=,057</math></b> ; $F = 38,342$ ; $p=,459$			
<i>Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları</i>			
<b>Bağımlı Değişken:</b> Görev Performansı			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	$\beta$	$t$	$p$
Meslekî Bağlılık	,138	3,482	<b>,001</b>
$R= ,138$ ; $R^2= 019$ ; <b>Düzeltilmiş <math>R^2= ,018</math></b> ; $F =12,127$ ; $p=,001$			

Yapılan regresyon analizi sonucunda meslekî bağlılığın toplam performansı ( $\beta=,210$ ;  $p=,000$ ) güçlü, pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Meslekî bağlılığın performansın boyutlarına etkisine bakıldığında bağlamsal performans boyutunu ( $\beta=,241$ ,  $p=,000$ ) ve görev performansı boyutunu ( $\beta=,138$ ,  $p=,001$ ) anlamlı, güçlü ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Ayrıca  $R^2$  değerlerine bakıldığında meslekî bağlılığın toplam performansın %4,4’ünü, bağlamsal performansın %5,8’ini ve görev performansının %1,9’ini açıkladığı görülmektedir. Sonuç olarak **H<sub>5</sub>**, **H<sub>5a</sub>** ve **H<sub>5b</sub>** hipotezleri kabul edilmiştir.

#### 5.4.5.6. Algılanan İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü

Tez çalışmasının ana amacı olan “Algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa ve performansa etkisinde meslekî bağlılığın aracılık rolü” aracılık analizi ile incelenmektedir. Aracılık analizi için Baron ve Kenny tarafından geliştirilmiş olan

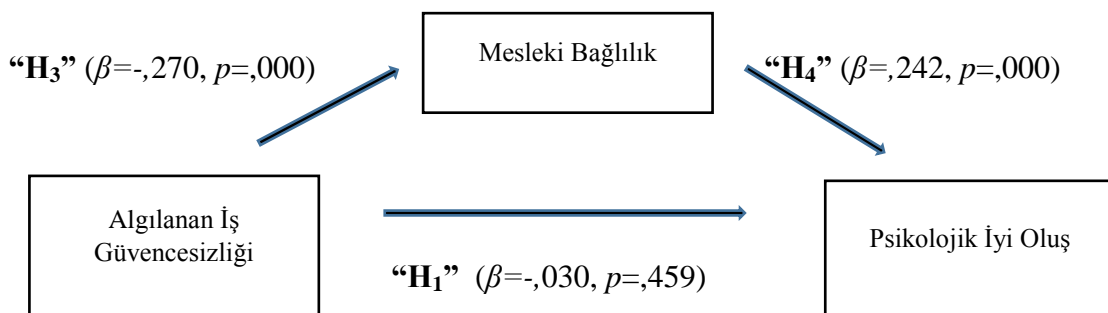
aracılık analizi varsayımlarının sağlanması gerekmektedir. Söz konusu varsayımlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Baron ve Kenny, 1986: 1175):

- Başlangıçta bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir regresyon ilişkisi olması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle bağımsız değişken bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemelidir.
- İkinci olarak bağımsız değişkenin aracılık ettiği tahmin edilen değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemesi gerekmektedir.
- Üçüncü varsayım ise aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerekmektedir.
- Son olarak bağımsız ve aracı değişken bir arada analize sokulduğunda, bağımlı değişken üzerindeki etkinin azalması veya tamamen ortadan kalkması beklenmektedir. Eğer etki tamamen ortadan kalkarsa tam aracılıktan, etki azalır kısmi aracılıktan söz edilebilir.

Aracılık analizi yapılmadan önce bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık sorunu olup olmadığını tespit etmek amacıyla tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Bu değerler modelde çoklu eş doğrusallık problemi olmadığını (Tolerans > .2; VIF < 10) göstermiştir.

Bu aşamada öncelikle, algılanan iş güvencesizliğinin meslekî bağlılığı ve psikolojik iyi oluşu etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluş arasında meslekî bağlılığın aracılık rolüne yönelik yollarının sonuçları Model 1’de verilmiştir.

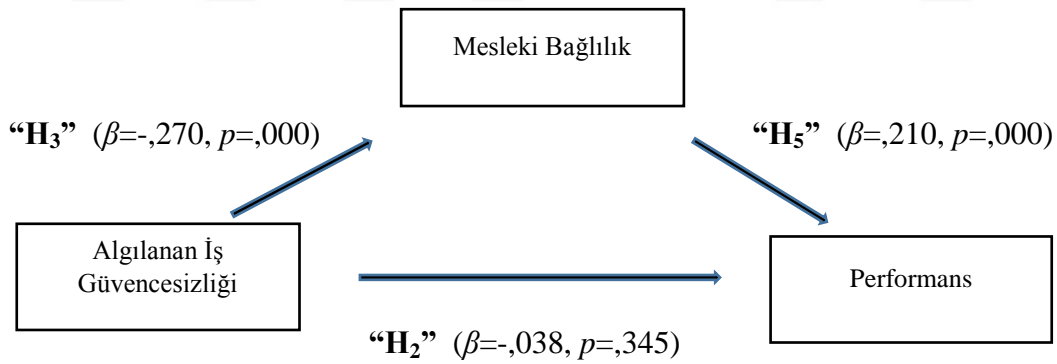
Model 1: Algılanan İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü



Model 1 incelendiğinde bağımsız değişken algılanan iş güvencesizliğinin aracı değişken meslekî bağlılığı negatif yönde etkilediği ( $\beta=-,270$ ,  $p=,000$ ) tespit edilmiştir. Ayrıca aracı değişken meslekî bağlılığın, bağımlı değişken psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilediği ( $\beta=,242$ ,  $p=,000$ ) tespit edilmiştir. Ancak aracılık etkisinden bahsedebilmek için gerekli olan şartlardan bağımsız değişken algılanan iş güvencesizliği ile bağımlı değişken psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir etkileşim tespit edilemediğinden aracılık analizine devam edilememiştir. Bu duruma bağlı olarak **H<sub>6</sub>** hipotezi reddedilmiştir.

Algılanan iş güvencesizliğinin meslekî bağlılığı ve performansı etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Algılanan iş güvencesizliği ile performans arasında meslekî bağlılığın aracılık rolüne yönelik yollarının sonuçları Model 2’de verilmiştir.

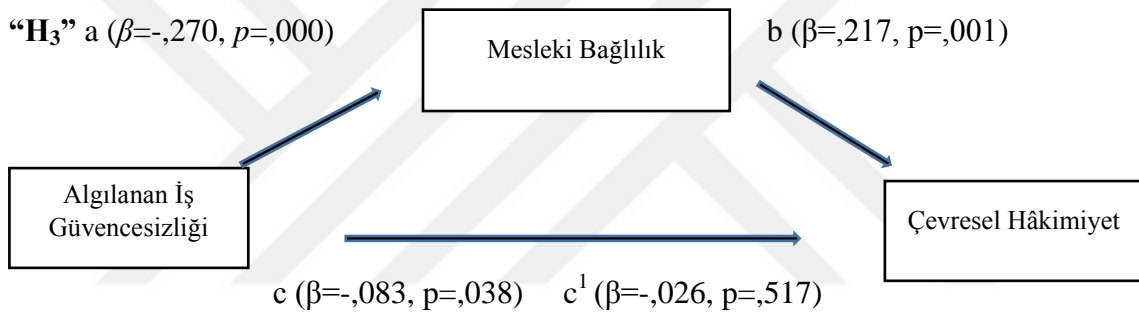
Model 2: Algılanan İş Güvencesizliğinin Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü



Model 2 incelendiğinde bağımsız değişken algılanan iş güvencesizliğinin aracı değişken meslekî bağlılığı negatif yönde etkilediği ( $\beta=-,270$ ,  $p=,000$ ) tespit edilmiştir. Ayrıca aracı değişken meslekî bağlılığın, bağımlı değişken performansı pozitif yönde etkilediği ( $\beta=,210$ ,  $p=,000$ ) tespit edilmiştir. Ancak aracılık etkisinden bahsedebilmek için gerekli olan şartlardan bağımsız değişken algılanan iş güvencesizliği ile bağımlı değişken performans arasında anlamlı bir etkileşim tespit edilemediğinden aracılık analizine devam edilememiştir. Bu duruma bağlı olarak **H<sub>7</sub>** hipotezi reddedilmiştir.

Model 1 ve Model 2 incelendiğinde aracılık etkisi tespit edilemediği görülmektedir. Bu sonuçlar değişkenlerin toplamları ile yapılan analizler sonucunda elde edilmiştir. Tez çalışması kapsamında boyutlar düzeyinde de aracılık etkisi araştırılmıştır. Boyutlar düzeyinde regresyon analizi incelendiğinde sadece algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluşun boyutlarından çevresel hâkimiyet arasında bir etkileşim olduğu görülmüştür. Algılanan iş güvencesizliği ile çevresel hâkimiyet boyutu arasında meslekî bağlılığın aracılık rolüne yönelik a, b, c, c<sup>1</sup> yollarının sonuçları Model 3’de verilmiştir.

Model 3: Algılanan İş Güvencesizliğinin Çevresel Hâkimiyet Boyutuna Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü



Model 3 incelendiğinde “a” yolu için standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı -0,270 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olduğundan algılanan iş güvencesizliği ile meslekî bağlılık arasında negatif yönde bir etkileşim olduğu görülmektedir ( $R^2 =,073$ ,  $F=48,780$ ). “b” yolu için standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı 0,217 ve anlamlılık düzeyi 0,001 olduğundan meslekî bağlılık ile çevresel hâkimiyet arasında pozitif yönde bir etkileşim olduğu görülmektedir ( $R^2 =,047$ ,  $F=30,615$ ). “c” yolu için ise standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı -0,083 ve anlamlılık düzeyi 0,038 olduğundan algılanan iş güvencesizliği ile çevresel hâkimiyet arasında negatif yönde bir etkileşim olduğu görülmektedir ( $R^2 =,007$ ,  $F=4,304$ ). Aracı etkinin belirlenmesi için, bağımsız ve aracı değişken modele birlikte dâhil edildiğinde “c” yolunun etkisinin azalıp azalmadığına bakılmış ve “c<sup>1</sup>” yolu oluşturulmuştur. “c<sup>1</sup>” yolu incelendiğinde standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı değerinin -0,026 ve anlamlılık düzeyi 0,517 olduğundan etkinin ortadan kalktığı görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle meslekî bağlılığın algılanan iş güvencesizliği ile çevresel hâkimiyet arasında tam aracılık rolü üstlendiğini söylemek mümkündür.

Tez çalışmasında algılanan iş güvencesizliği ile performansın boyutları arasında olan etkileşimde meslekî bağlılığın aracılık rolü de araştırılmıştır. Ancak yapılan regresyon analizi sonucunda algılanan iş güvencesizliği ile performansın boyutları arasında herhangi bir etkileşim tespit edilememiştir. Bu nedenle boyutlar düzeyinde aracılıktan söz edilememiştir.

Yapılan analizler sonucunda ana model reddedilmiştir. Sonuç olarak elde edilen nihai model Şekil 7’de yer almaktadır.



Şekil 7: Yapılan Analizler Sonucunda Araştırmanın Nihai Modeli

Yapılan analizler sonucunda elde edilen nihai model incelendiğinde, meslekî bağlılığın algılanan iş güvencesizliği ve çevresel hâkimiyet arasında tam aracılık yaptığı görülmektedir. Algılanan iş güvencesizliği arttıkça postacılardaki sorumluluk duygusunun, çevrelerine olan duyarlılıklarının ve çevreyle uyumlu çalışma gibi davranışlarının azalmakta olduğu görülmektedir. Ancak bu iki değişken arasına meslekî bağlılık gibi pozitif bir tutum girdiğinde, bu negatif etki tamamen ortadan kalktığı tespit edilmiştir. Bu durum göstermiştir ki postacılarda meslekî bağlılığı artırarak, algılanan iş güvencesizliğinin yaratmış olduğu negatif etki azaltılabilir.

Yapılan aracılık etkisi bulguları, sonuçlar ve öneriler kısmında ayrıntılı olarak yorumlanacaktır.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Rekabetin hızla arttığı günümüz bilgi çağında bir iş bulmak ve bulunan işin devamını getirebilmek oldukça önem kazanmıştır. Rekabetin olması iş stresi, mutsuzluk, işsizlik gibi sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşgörenler böyle bir ortamda hem işlerini koruyabilmek, hem mutlu olabilmek, hem de mesleklerini severek, mesleklerine bağlı olarak mesleklerini yürütmek istemektedirler. İşverenler ise yüksek performans sergileyen işgörenlerle çalışmak istemektedirler. İşte bu dengenin sağlanabilmesi için neler yapılabileceği konusunda örgütsel davranış yazınında birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan bu tez çalışmasında da negatif bir algı olan iş güvencesizliği, pozitif bir tutum olan meslekî bağlılık, yine pozitif bir tutum olan psikolojik iyi oluş ve bir davranış türü olan performans kavramları ele alınmıştır.

Üniversiteyi yeni bitiren bir kişi tecrübe edinebilmek için birkaç yıl farklı işlerde çalıştıktan sonra, iş güvencesi olan işler aramaya başlamaktadır. Ayrıca halen bir işte çalışan kişiler işlerini koruyabilmek istemektedirler. Bu noktada çalışanların yaptıkları işlerde algıladıkları iş güvencesizliği de önem kazanmaktadır. Çalışan işinde kendini ne kadar güvencesiz hissederse bu durum onun hem sosyal hayatına hem de iş hayatına etki edebilecektir. İşgörenlerin algıladıkları iş güvencesizliği arttıkça hem işteki performanslarının ve mutluluklarının hem de sosyal hayattaki mutluluklarının etkileneceği düşünülmektedir. Yapılan bu tez çalışması ile iş güvencesizliğinin etkilediği düşünülen tutum ve davranışlar ele alınmıştır.

Meslekî bağlılık gibi pozitif bir tutumun işgörenler açısından önemi artmaktadır. Çünkü örgütlerdeki küçülmeler, birleşmeler veya yeniden yapılanma gibi örgütsel değişimler işgörenlerin her an işsiz kalmalarına neden olabileceği gibi, terfi edememe veya statü düşürülmesi gibi durumlara da neden olabilecektir. İşgörenlerin mesleklerine bağlılıkları yüksek olduğunda bu negatif durumlardan etkilenme düzeylerinin daha düşük olacağı düşünülmektedir. Mesleğini severek yapan, mesleğine bağlı bir çalışan, hangi örgütte çalışırsa çalışsın o mesleği yapmaya devam edecektir. Bu durumda meslekî bağlılığın önemini artırmaktadır.

Tezin başka bir değişkeni olan psikolojik iyi oluş ise işgörenlerin hayatlarına genel olarak bakışını ve mutluluğunu ifade etmektedir. İş hayatında ve sosyal hayatında mutlu olan birey, hayata daha pozitif bakacak, örgütteki tutum ve davranışları pozitif yönde etkilenecektir. Dolayısıyla psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek işgörenlerle çalışmak örgütler için önemlidir demek yanlış olmayacaktır.

Tezin diğer bir değişkeni ise performanstır. Yüksek performanslı çalışanlar her örgüt için önemli unsurlardan bir tanesidir. İşgörenlerinin performansını nasıl artıracığına dair, örgütler de farklı insan kaynakları uygulamaları yapılmaktadır. Performans örgütsel davranış ve yönetim yazınının da en çok araştırdığı konulardan birisi olmuştur. Bu tez çalışmasında da işgörenlerin performansını etkileyeceği düşünülen algılanan iş güvencesizliği ve meslekî bağlılık konuları ele alınmıştır.

Tüm bu açıklamalardan sonra, bu tez çalışmasında çalışanların algıladıkları iş güvencesizliğinin performansa, meslekî bağlılığa, psikolojik iyi oluşa etkisi araştırılmıştır. Ayrıca algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa ve performansa etkisinde meslekî bağlılığın rolünü araştırmak tezin ana amacını oluşturmaktadır.

Tezin amacı doğrultusunda çalışmanın teorik kısmı yazılmış ve uygulama kısmı için ise örneklem olarak postacılar seçilmiştir. Örneklemin postacılar seçilmesindeki en temel neden aynı mesleği yapmalarına rağmen 3 ayrı istihdam şekli ile istihdam ediliyor olmalarıdır. Postacılık mesleği oldukça uzun geçmişe sahip çok köklü bir meslektir. Eskiden sadece mektup ve telgraf teslim eden postacılar günümüzde çeşitli gönderiler teslim etmektedirler. Örneğin; tebligat, kargo, havale, taahhütlü gönderi, değerli ve ödeme şartlı gönderi, mektup, telgraf bunlardan bazılarıdır. Teslim edilecek olan gönderi sayısının artmış olması istihdam edilen postacı sayısını da artırmıştır. Postacı sayısının artması ile birlikte istihdam şekilleri de bu doğrultuda değişmiştir. Ayrıca PTT'nin Mayıs 2013 yılından sonra Anonim Şirket olması işe alım şartlarında ve istihdam şekillerinde de farklılığa neden olmuştur. PTT, 2013 Mayıs ayından önce 399'lu olarak istihdam ettiği postacıları, bu tarihten sonra İHS'li olarak istihdam etmeye başlamıştır. Bu iki ayrı statünün yanında işlerin yoğunluğu nedeni ile PTT'de taşeron postacılar da istihdam edilmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi postacılar üç ayrı statüde istihdam edilmektedir. Bu istihdam şekillerine göre algıladıkları iş

güvencesizlikleri de farklılaşmaktadır. Bu farklılık postacıların algılanan iş güvencesizliği konusuna uygun bir örneklem olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan postacılık iş olmanın yanında bir meslektir. Bu nedenle bu farklı şekilde istihdam edilen postacıların mesleklerine olan bağlılıklarını araştırmak, meslekî bağlılıklarında farklılık olup olmadığını tespit etmek de tezin önemli çıktılarından bir tanesini oluşturmaktadır.

Tezden elde edilmesi beklenen bir diğer önemli husus ise, 2009 yılından beri üniversitelerde postacı yetiştirmek amaçlı açılmış olan posta hizmetleri önlisans programı mezunu postacıların mesleklerine olan bağlılıklarının diğer önlisans mezunlarından farklı olup olmamasıdır.

Tüm bu amaçlar doğrultusunda yapılan tez çalışmasında öncelikle değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığını ölçmek amaçlı korelasyon analizi yapılmış, daha sonra postacıların demografik değişkenler açısından farklılıklarını tespit etmek amaçlı t testi, ANOVA ve Scheffe testi yapılmış ve son olarak tezin hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlı yapılan korelasyon analizi sonucunda ilk olarak iş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluş arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yazın tarandığında bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit eden çalışmalar mevcuttur (De Witte, 1999). Ancak bir ilişki olmadığını tespit eden çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sonucun tez çalışmasının önemli çıktılarından bir tanesi olduğu söylenebilir. Tez çalışmasında bu iki değişkenin toplamları arasında bir ilişki tespit edilememesi üzerine, boyutlar arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Boyutlar düzeyinde korelasyon analizine bakıldığında, algılanan iş güvencesizliğinin, psikolojik iyi oluşun çevresel hâkimiyet boyutu ve özerklik boyutu ile bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İlişkilerin yönüne bakıldığında ise algılanan iş güvencesizliğinin, özerklik boyutu ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sonuç postacıların iş güvencesizliği algıları arttıkça fikirlerini daha özgürce beyan ettiklerinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Bunun bir nedeni “fikrimi söylesem de söylemesem de işten çıkarılacaksam çıkarılacağım” bakış açısı olabilir. Diğer taraftan, iş güvencesizliği ve çevresel hâkimiyet boyutu arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Postacılar iş

güvencesizliği algıladıklarında, sorumluluklarını yerine getirmelerinde, çevreye karşı daha duyarlı olma davranışlarında ve fırsatları değerlendirme gibi pozitif tutumlarında azalma olduğu görülmüştür.

Tez çalışması kapsamında ilişkisi araştırılan diğer iki değişken algılanan iş güvencesizliği ve performanstır. Bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yazında iş güvencesizliği ile performans arasında ilişki olduğuna ifade eden çalışmalar mevcuttur (Yellen, 1984; Rosenblatt ve Ruvio, 1996). Ancak yazın tarandığında iki değişken arasında ilişki olmadığını ifade eden bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu sonuç birkaç neden ile açıklanabilir. Postacılık mesleği yapan kişilerin kargo, kurye, mektup, posta kartı, kayıtlı gönderi, adrese teslim havale, telgraf, her türlü tebligat vb. gönderileri her gün alıcılarına ulaştırmaları gerekmektedir. Bugün teslim edilmeyen gönderiler yarına kaldığında ve yarında yeni gönderiler geldiğinde postacılar iki günlük gönderi dağıtmak zorunda kalacaklardır. Buna bağlı olarak postacılar bir gün az çalışsalar dahi ertesi gün daha fazla çalışmak zorunda kalacaklardır. Postacılık mesleği gereği postacılar sağlık sıkıntısı yaşamadıkları sürece düzenli dağıtmaları gereken gönderileri dağıtmak zorundadırlar. Bu durumda postacılar ister taşeron olsun, ister İHS'li olsun isterse 399'lu olsun "ben güvencesizim" diyerek performanslarını azaltamazlar. Çünkü teslim edilemeyen her gönderi veya müşteri memnuniyetinin sağlanamadığı her gönderi için postacı hangi statüde çalışırsa çalışsın uyarı alacaktır. Bunlara ek olarak postacılık mesleğinin gereklilikleri şu şekilde sıralanabilir;<sup>2</sup>

1. Her sabah işe geldiklerinde o gün geldiklerine dair imza atmak,
2. Yeni başlayan bir postacıyı daha deneyimli bir postacı ile işe alıştırmak,
3. Bir postacı izne ayrıldığında onun gönderilerini de dağıtmak,
4. İşe gelemeyecekleri gün mutlaka haber vermek,
5. Dağıtım esnasında gereksiz telefon konuşmalarıyla zaman harcamamak,

<sup>2</sup>Bu maddeler postacılarla ve PTT yöneticileri ile yapılan mülakatlar sonucu oluşturulmuştur. Ancak "İdari Hizmet Sözleşmeliler İçin Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketine Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik" Madde 79, 80, 81 ve 82. maddelerinde uyarı, kınama, yıllık ücret artışından yararlandırmama, işten çıkarma maddelerinin içerisinde bu ifadeler yer almaktadır.

6. Dağıtım bölgesel ve zor bir iş olduğundan işlerin başka postacıya kalmaması için zorunda kalmadıkça izin kullanmamak,
7. Gönderileri zamanında, hızlı ve doğru bir şekilde alıcısına teslim etmek,
8. Günün sonunda mümkün olduğunca dağıtılmayan gönderi bırakmamak,

Postacılık mesleğinin gerekliliklerine bakıldığında, mesleğin kendisi, bağlamsal ve görev performansını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle iş güvencesizliği algısı ile performans arasında bir ilişki çıkmamış olabilir.

Diğer taraftan korelasyon analizi sonucunda, algılanan iş güvencesizliği ile Meslekî bağlılık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilirken, Meslekî bağlılık ile iş performansı ve Meslekî bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkiler yazınla paralellik göstermektedir (Otto ve Dilbert, 2013; Lee vd., 2000).

Tez çalışmasında korelasyon analizinden sonra, araştırmanın konusu olan değişkenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu kapsamda cinsiyet, medeni durum, görev (postacı, baş postacı), istihdam şekli, eğitim düzeyi, mezun olduğu önlisans programı, yaş, STK üyeliği, yaşadığı şehir, meslekte çalışma süresi, işyerinde çalışma süresi ve varsa çocuk sayısı gibi demografik özellikler ele alınmıştır.

Postacılarda algılanan iş güvencesizliğinin cinsiyete, göreve (postacı, baş postacı), medeni duruma, önlisans mezuniyetine, yaşa, meslekte çalışma süresine ve sahip olunan çocuk sayısına ve STK üyeliğine göre farklılığı tespit edilememiştir.

İstihdam şekline göre farklılık incelendiğinde İHS'li postacıların kendilerini, taşeron postacılardan daha güvencesiz algıladıkları gözlemlenmiştir. Bu sonuç tezin önemli çıktılarından bir tanesidir. Çünkü İHS'li postacılar PTT'nin kendi sözleşmesi ile istihdam ettiği ve 2013 yılı Mayıs ayından itibaren her postacıyı bu statüde göreve başlattığı ve taşeronlara göre daha yüksek iş güvencesi olduğu düşünülen bir istihdam şeklidir. Buna rağmen postacılar kendilerini güvencesiz algılamışlardır. İHS'li postacıların kendilerini güvencesiz algılamaları birkaç nedenle açıklanabilir. Bunlardan

ilki, idari hizmet sözleşmesinin içerisinde bulunan “sözleşme” ifadesinin postacılar tarafından “istenirse hemen işten çıkarılabiliriz nasıl olsa sözleşmeliyiz” algısından kaynaklanabilir. Oysaki PTT, “Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketine Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkındaki Yönetmelik” ile İHS’li postacıların ani işten çıkarılmalarını ve ani yer değişikliklerini sıkı kurallara bağlamıştır. Bu yönetmelik ani işten çıkarmalara karşı İHS’li postacıları korumaktadır. İkinci neden ise, aynı yönetmelikteki “**Sözleşmenin yenilenmemesi** başlığı altındaki **MADDE 110:** “PTT, ekonomik işlem hacminin daralması veya kapatılan işyerlerinde görev yapan personelin hizmetlerinden başka bir birimde faydalanma imkânının kalmaması hallerinde yönetim kurulu kararı ile sözleşmeyi yenilemeyebilir” maddesinin isteğe bağlı işten çıkarma olarak yorumlanmasından kaynaklanabilir. Üçüncü bir neden ise İHS’li postacılar ile yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkmıştır. İHS’li postacılar kendilerini ne tam memur ne de şirket elemanı olarak tanımlayabildiklerini, arada kalmış bir istihdam şekli olarak gördüklerini bu durumun da kendilerini güvencesiz hissetmelerine sebep olduğunu beyan etmişlerdir. Diğer taraftan taşeron postacıların kendilerini güvencede hissettiklerini belirten ifadeleri mevcuttur. Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir: “işlerimizi düzgün yaptığımız sürece işten çıkarılmayız” “neden bizi çıkarsınlar ki kargoları biz dağıtıyoruz. Diğer postacılar bunları dağıtmaz”.

Algılanan iş güvencesizliği ile ilgili diğer ilginç bir sonuç da önlisans ve lisans mezunlarının kendilerini lise mezunlarından daha güvencesiz algılamalarıdır. Anket formları incelendiğinde lise mezunu postacıların çoğunluğunun taşeron olarak istihdam edilen postacılar olduğu görülmüştür. Günümüzde bir lise mezununun çalışabileceği iş imkânları kısıtlıdır. Bu duruma bağlı olarak PTT gibi 178 yıllık köklü bir kurumda çalışıyor olmak kendilerini daha güvencede hissetmelerinin bir nedeni olmuş olabilir.

Tez çalışmasının demografik değişkenler ile ilgili diğer bir ilginç sonucu ise, İstanbul’da çalışan postacıların kendilerini, Ankara’da çalışan postacılardan daha güvencesiz algılamalıdır. İstanbul’da verilerin toplandığı postacıların çoğunun tebligat dağıtan İHS’li postacılar oldukları tespit edilmiştir. Tebligat hukuki bir işlemin başlangıcı niteliğinde olan bir belgedir. 7201 sayılı Tebligat Kanunu tarafından teslimi sıkı kurallara bağlanmıştır. Bu nedenle tebligat tesliminin hatalı yapılması görevden çıkarılmaya kadar giden hukuki sonuçlar doğurabilmektedir. Bu durumda yaşanan

şehre göre çıkan farklılığın, verinin toplandığı merkezden kaynaklandığını göstermektedir. Bunun dışında İstanbul'da yaşam koşullarının daha zor olması da bir etken olabilir.

Tez çalışmasının ilginç sonuçlarından bir diğeri, algılanan iş güvencesizliğinin postacılar da bir sendika veya derneğe üye olup olmamaya göre farklılaşmadığının tespitidir. Yazın taraması sonucunda sendika üyesi çalışanların kendilerini daha güvencede algıladıklarına dair çalışmalar mevcuttur (Sverke vd., 2006: 10; Öz, 2008: 161). Sendikaların çalışan haklarını savunmak gibi bir misyonları olduğu göz önüne alındığında çalışma sonucunda sendika üyesi postacıların kendilerini daha güvenceli algılayacakları sonucu beklenmiştir. Ancak postacılar da sendika üyeliğinin iş güvencesizliği algısında bir etkisi olmadığı görülmüştür.

İşyerinde çalışma süresine göre farklılık tespit edilmesine karşın, post-hoc testi sonucunda gruplar arasında bir farklılaşma tespit edilememiştir. 12 demografik değişkenden sadece 4 tanesinde farklılık tespit edilmiş 8 tanesinde farklılık tespit edilememiştir.

Meslekî bağlılığın demografik değişkenler açısından farklılığı incelendiğinde görev ve sahip olunan çocuk sayısı dışındaki tüm demografik özelliklerde farklılık tespit edilmiştir. Cinsiyete göre farklılık incelendiğinde kadınlarla erkekler arasında sadece meslekî devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Meslekî devam bağlılığının ortalamalarına bakıldığında erkeklerin kadınlardan daha yüksek meslekî devam bağlılığına sahip oldukları görülmüştür. Bu durumun erkeklerin kendilerine ev geçindirmek gibi bir sorumluluk yüklemeleri ve bu nedenle mesleklerinden ayrıldıklarında yaşayabilecekleri sorunların kadınlardan daha fazla olacağını düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Diğer taraftan medeni duruma göre farklılık incelendiğinde, bekâr postacıların hem toplam meslekî bağlılıklarının, hem meslekî normatif bağlılıklarının, hem de meslekî duygusal bağlılıklarının evli olan postacılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum evli postacıların evdeki sorumluluklarının mesleklerine olan bağlılıklarını etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmanın dikkat çeken sonuçlarından bir tanesi de 399’lu postacıların hem meslekî bağlılıklarının hem de meslekî duygusal bağlılıklarının İHS’li ve taşeron postacılardan daha düşük olmasıdır. Ayrıca taşeron postacıların meslekî normatif bağlılıkları, hem 399’lu postacılardan hem de İHS’li postacılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sonuçların neden böyle çıkmış olabileceği araştırıldığında, 399’lu postacıların çoğunluğunun lisans ve yüksek lisans mezunu oldukları görülmüş ve meslekten beklentilerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun dışında diğer bir neden 399’lu postacıların kendilerini diğer kamu kurumlarında çalışanlarla karşılaştırmaları olabilir. Çünkü postacılarla yapılan görüşmelerde, kendi iş koşullarının diğer kurumlarda çalışanlardan daha zor olduğunu ifade etmişlerdir.

Çalışmanın bir başka önemli çıktısı ise eğitim seviyesi arttıkça meslekî bağlılığın azaldığı sonucudur. Lise ve önlisans mezunlarının hem lisans hem de yüksek lisans mezunlarına göre mesleklerine daha bağlı oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca ilköğretim mezunlarının da yüksek lisans mezunlarından daha fazla mesleklerine bağlı oldukları görülmüştür. Bunun nedeni şu şekilde açıklanabilir; bireyler eğitim düzeyleri yükseldikçe yaptıkları mesleklerden beklentileri de değişmektedir. Postacılık mesleği önemli bir meslek olmasına rağmen toplumdaki imajının düşük olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle de eğitim düzeyine göre meslekî bağlılık farklılaşmaktadır. Ayrıca postacılık mesleğinden farklı lisans mezunu olan kişiler istihdam edildiğinden, eğitimini aldıkları bölüm ile yaptıkları mesleğin uyuşmuyor olması da bu bağlılığın azalmasının nedeni olabilmektedir.

Tez çalışmasının alt amaçlarından birisi olan “Posta hizmetleri mezunları diğer önlisans mezunlarına göre mesleklerine daha mı bağlılardır?” sorusunun cevabı tez çalışması sonucunda farklılık olduğu şeklinde çıkmıştır. Yani, yapılan analizler sonucunda posta hizmetleri programı mezunlarının hem toplam meslekî bağlılıklarının hem de meslekî normatif bağlılıklarının lojistik programı mezunlarından yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç şunu göstermektedir; bir mesleğin eğitimini almış olmak o mesleğe karşı bağlılık sağlanmasında bir ön koşul olabilmektedir. Posta hizmetleri mezunları aldıkları 2 yıllık eğitim süresince eğitim sonunda postacı olacaklarını bilmekte ve bu doğrultuda yetişmektedirler. Dolayısıyla mesleğe başladıklarında bu



meslek için vermiş oldukları emek onların mesleklerine bağlanmalarına neden olabilmektedir.

Başka önemli bir sonuç ise sendika veya dernek gibi bir sivil toplum kuruluşuna “Üyelik Yok” seçeneğini işaretleyen postacıların sendikaya üye olan postacılardan daha yüksek meslekî bağlılık hissettikleri bulgusudur. Sivil toplum kuruluşları arasında sendikalar önemli bir yere sahiptir. Postacıların da üye oldukları farklı birçok sendika mevcuttur. Yapılan bu tez çalışması kapsamında bazı sendikaların postacıların mesleklerine olan bağlılıklarını azalttığı gözlemlenmiştir. Postacıların üye oldukları sendikalar, sürekli haksızlığa uğradıklarını, haklarının verilmediğini ve de eşit olmadıklarını ifade ediyorlarsa, bu durum postacıların mesleklerine olan bağlılıklarını azaltabilmektedir.

Meslekî bağlılık ile ilgili tespit edilen diğer bir farklılık ise postacıların yaşları ile ilgili farklılıktır. Yaşa göre postacıların meslekî bağlılık düzeylerindeki farklılaşma incelendiğinde, 18–25 yaş arasındaki postacıların 26–35 yaş arasındaki postacılara göre Meslekî bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca 18–25 yaş arası postacıların, 26–35 yaş arası ve 36–45 yaş arasındaki postacılara göre meslekî duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 18-25 yaş arasındaki postacıların genç olmaları, henüz meslekte yıpranmamış olmaları, yeni bir meslekte çalışıyor olmaları bu sonucun nedenlerindedir denebilir. Diğer bir neden postacılık mesleği sürekli yürüme gerektiren, PTT işyerlerinin dışında yapılan bir meslektir. Yaş ilerledikçe bireyler daha rahat çalışma ortamı istemektedir. Buna bağlı olarak da mesleğe olan bağlılığın yaş ilerledikçe azaldığı belirlenmiştir.

Postacıların meslekte çalışma sürelerine göre meslekî bağlılıklarındaki farklılık incelendiğinde, 11–15 yıl arasında çalışan postacıların meslekte 0–5 yıl arasında çalışan postacılardan ve meslekte 16 yıl ve üzerinde çalışan postacılardan daha düşük meslekî bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir. 11–15 yıl arasında çalışan postacılar incelendiğinde bu aralıktaki postacıların genellikle lisans ve yüksek lisans mezunu oldukları görülmüştür. Postacılarla ikili görüşmelerde kendilerini diğer kamu kuruluşlarında çalışan lisans ve yüksek lisans mezunlarıyla karşılaştırdıkları tespit edilmiştir. Diğer kamu kuruluşlarında çalışanlara göre, kendi meslek koşullarının daha

zor olduğunu belirtmişlerdir. Bu duruma bağlı olarak mesleklerini sorguladıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca 0–5 yıldır mesleği yapan postacıların önlisans mezunu veya lise mezunu oldukları görülmektedir. Mesleğe yeni başlamış olmanın heyecanı da yine Meslekî bağlılığın daha yüksek olmasının gerekçeleri arasında yer almaktadır.

İşyerinde 11–15 yıl arasında çalışan postacıların, 0–5 yıl aralığında aynı işyerinde çalışan postacılardan ve 16 yıl ve üzeri aynı işyerinde çalışıyor olan postacılardan daha düşük meslekî bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca yine işyerinde 11–15 yıl arasında çalışan postacıların, 0–5 yıldır aynı işyerinde çalışan postacılardan daha düşük meslekî duygusal bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir. Son olarak 11–15 aralığında aynı işyerin çalışan postacıların, hem 6–10 yıl arasında çalışan postacılardan, hem de 16 yıl ve üzerinde aynı işyerinde çalışan postacılardan daha az meslekî normatif bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir. Bu sonuç yine postacıların eğitim düzeylerindeki farklılık ile paralellik göstermektedir. 11–15 yıl arasında aynı işyerinde çalışan postacıların büyük bir çoğunluğunun lisans ve yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Sonuç olarak meslekî bağlılıkta 12 demografik özellikten sadece 2 tanesinde farklılık tespit edilememiştir. Çoğu demografik özelliğe göre farklılık tespit edilmiştir.

Tez çalışmasının diğer bir değişkeni olan psikolojik iyi oluşun ise görev, medeni durum, eğitim düzeyi ve işyerinde çalışma süresine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, sahip olunan çocuk sayısı ve yaşanan şehre göre farklılık tespit edilmesine rağmen, yapılan post-hoc testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Cinsiyete göre farklılık incelendiğinde erkeklerin toplam psikolojik iyi oluşlarının, özerklik, yaşam amacı ve kendini kabul boyutlarının, kadınların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek postacıların fikirlerini daha özgürce ifade ettikleri, yaşam amacına sahip oldukları ve kendilerini oldukları gibi kabul ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bunun bir nedeni kadınların postacılık mesleğinde yeni var olmalarıdır. Kadınlar henüz posta hizmetleri sektöründe kendilerini kabul ettirme çabası içerisindeyler. Çünkü genel kanı postacılığın bir erkek mesleği

olduğudur. Kadın postacılar meslekte tam anlamıyla kabul gördükleri zaman bu durumun değişiklik göstereceği düşünülmektedir.

Tez çalışmasında, posta hizmetleri mezunlarının çevresel hâkimiyet düzeylerinin (lojistik hariç) diğer önlisans mezunlarından daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Bu durum bu mesleğin eğitimini almış olmakla açıklanabilir. Posta hizmetleri mezunları postacılık mesleğinin gerekliliklerini bilerek mezun olmalarından dolayı, herhangi bir önlisans mezunu postacılara göre sorumluluklarının bilincinde, ne yapacaklarını bilen postacılarıdır.

Çalışmanın bir diğer ilginç sonucu taşeron postacıların, 399'lu postacılara göre kendini kabul boyutunun yüksek olduğunun tespitidir. Bu durum taşeron postacıların, doğruları ve yanlışlarıyla kendilerini oldukları gibi kabul ettikleri, kendilerinden memnun oldukları ve kendilerine güvenlerinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca meslekten beklentilerinin çok yüksek olmaması da bunun nedenlerinden bir tanesi olduğu düşünülmektedir.

Psikolojik iyi oluş ile ilgili diğer bir bulgu, 26–35 yaş arasındaki postacıların, 46 ve üzeri yaşta olan postacılardan yaşam amacı düzeylerinin daha yüksek olmasıdır. Bu sonuç 26–35 yaş arasındaki postacıların geleceğe dair hedefler belirlediklerinin ve umutlarının olduğunun bir göstergesidir. Postacıların kurum içinde yükselme, şef, uzman veya müdür olmak gibi hedeflerinin olması sonucun bu şekilde çıkmasının bir nedeni olarak yorumlanabilir.

Son olarak, postacıların başkalarıyla pozitif ilişkiler düzeyinin, sadece derneğe üye olan postacılarda, hem dernek hem de sendika üyesi olan postacılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tez çalışmasında veriler toplanırken, PTT çalışanları tarafından sadece yardım amaçlı kurulmuş bir dernekten destek alınmıştır. Dernek üyesi olarak işaretleyen birçok postacının bu derneğe üye olduğu düşünülmektedir. Dernek üyelerinin yardımlaşmayı sevmesi birbirleriyle ve diğer insanlarla olan iletişimlerinin kuvvetli olması, sonucun bu şekilde çıkmasının nedeni olarak yorumlanabilir. Sonuç olarak psikolojik iyi oluşun 12 demografik özellikten sadece 4 tanesinde farklılaşmadığı görülmüştür. Çoğu demografik özelliğe göre farklılık tespit edilmiştir.

Tez çalışmasının son değişkeni olan performansın cinsiyete, göreve, medeni duruma, önlisans mezuniyetine ve yaşanan şehre göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, eğitim durumu, yaş, meslekte çalışma süresi, işyerinde çalışma süresine göre farklılık tespit edilmiş ancak post-hoc testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tez çalışmasının performans açısından dikkat çeken bir sonucu, İHS’li çalışanların hem toplam performanslarının, hem bağlamsal performanslarının, hem de görev performanslarının, 399’lu postacılardan daha yüksek olmasıdır. Bunun en önemli gerekçelerinden bir tanesi, İHS’li postacılara performans ödemesinin yapılmasıdır. İHS’li postacıların, dağıttıkları gönderiler için belli bir sayının üzerine çıktıktan sonra performans ücreti almalarının buna bir etken olduğu düşünülebilir. 399’lu postacılarda böyle bir durum söz konusu değildir. Postacılarla yapılan ikili görüşmelerin sonucunda da durumun bu şekilde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Performansa dayalı ödeme uygulamasına geçilmeden önce kimsenin fazla gönderi dağıtmak istemediği, ancak performansa dayalı ücret ödenmesinden sonra ise “ben neden daha az dağıtıyorum, benim bölgede daha az kişi var” gibi söylemlerin ortaya çıktığı postacılar tarafından beyan edilmiştir.

Diğer taraftan dernek üyesi postacıların sendika üyesi postacılara ve “Üyelik Yok” seçeneğini işaretleyen postacılara göre toplam performanslarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yine dernek üyesi postacıların, sendika üyesi postacılara ve “Üyelik Yok” seçeneğini işaretleyen postacılara göre görev performanslarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu tez çalışmasında destek alınan derneğin yardımsever bir dernek olmasının, işlerini severek yapmalarına ve işlerindeki performanslarına yansdığı görülmektedir.

Son olarak hiç çocuğu olmayan evli postacıların çocuğu olan postacılara göre hem toplam performansları hem de görev performanslarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum evde sorumluluğu artan postacıların, işteki performansları negatif yönde etkilenmektedir şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak, performansın demografik özellikler açısından 5 tanesinde farklılık tespit edilememiştir. Çoğu demografik özelliğe göre farklılık tespit edilmiştir.

### **Araştırmanın Teorik Çıktıları**

Araştırmanın modeli kapsamında, iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa, performansa ve meslekî bağlılığa etkisini araştırmak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. İş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa etkisini araştıran çalışmalarda (De Witte, 1999; Emberland ve Rundmo, 2010; Conde-Vieitez vd., 2001) iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu tez çalışmasında regresyon analizi sonucunda iş güvencesizliğinin toplam psikolojik iyi oluşu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak algılanan iş güvencesizliğinin, psikolojik iyi oluşun çevresel hâkimiyet ve özerklik boyutunu etkilediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak, iş güvencesizliğinin toplamda psikolojik iyi oluşu etkilemediği, 6 boyuttan sadece 2 tanesini etkilediği gözlemlenmiştir. Bu şu şekilde açıklanabilir; postacıların algıladıkları iş güvencesizliği, sadece fikirlerini özgürce beyan etmelerini, farkındalık ve sorumluluklarını yerine getirip getirmemelerini etkilemektedir. Bunun dışında postacıların algıladıkları iş güvencesizliğinin, yaşam amaçlarına, başkalarıyla olan pozitif ilişkilerine, kişisel gelişimlerine ve kendilerini kabullerine etkisinin olmadığı söylenebilir. Bu durum mesleğin genel yapısı ile ilgili olabileceği gibi PTT'nin postacılara sağladığı imkânlardan da kaynaklanabilir. PTT her yıl ülkenin farklı illerinde postacılara meslekî eğitimler verip, meslekleri ile ilgili kendilerini geliştirmeleri için eğitim düzenlemektedir. Ayrıca il merkezlerinde her yıl özellikle tebligat dağıtımı ile ilgili eğitimler verilerek postacılara kendilerini geliştirme imkânı verilmektedir. Diğer taraftan PTT çalışanlarına dernek ve sendikalar kurdurarak, diğerleriyle pozitif ilişkiler kurmalarına ve özgürce kendilerini ifade edebilmelerine de olanak tanımaktadır. Bunun dışında özellikle İstanbul'da özel üniversitelerle anlaşmalar yapılarak PTT çalışanları yüksek lisans yapmaya teşvik edilmektedirler. Ayrıca postacılar arasında ayırım yapmaksızın her yıl hem yazlık hem kışlık kıyafetler verilmesi, dağıtım çıkarken servislerle dağıtım bölgelerine bırakılmaları, postacıların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamış ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yükselmesine neden olmuş olabilir. Bunların tamamı iş güvencesi olsun olmasın tüm postacılara tanınan imkânlardır. Bu koşullar iş güvencesizliği algısının, psikolojik iyi oluşa bir etkisinin olmamasının bir gerekçesi olabilir.

Bunun dışında algılanan iş güvencesizliğinin, özerklik boyutunu etkilediği tespit edilmiştir. Ancak yazındaki negatif etkinin aksine pozitif etki tespit edilmiştir. Postacıların algıladıkları iş güvencesizliği arttıkça özerklik düzeyinin de buna bağlı olarak arttığı görülmektedir. Bu durumda postacının “nasıl olsa güvencesizim o zaman fikirlerimi daha özgürce ifade edeyim ne kaybederim” gibi bir düşünceye sahip olmasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Başka bir bakış açısıyla, bunun tersi de doğru olabilir. Yani postacılar iş güvencesizliği algılıyor olabilirler ancak işten çıkarılacaklarına inanmıyor olabilirler. Postacıların çalıştıkları işyerinde fikirlerini özgürce söyleyebildikleri, kurumu, yöneticileri, işi kolayca eleştirebildikleri ve bunu da sosyal medyadan rahatlıkla paylaştıkları gözlemlenmiştir. Bu durum iş güvencesizliği algılasalar dahi, aslında işten çıkarılmayacaklarını düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Bir diğer neden ise, kendilerine o kurumda ihtiyaç olduğunu düşünmeleri, buna bağlı olarak kolaylıkla işten çıkarılmayacakları düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Tez çalışmasında iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşun boyutlarından çevresel hakimiyet boyutunu negatif yönde etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır. Yani postacıların algıladıkları iş güvencesizliği arttıkça, çevreyle uyumlu şekilde çalışma ve çevrelerini yönetme gibi davranışlarda düşüş olduğu gözlemlenmiştir.

Tez çalışmasının modeli kapsamında diğer etkisi araştırılan iki değişken ise algılanan iş güvencesizliği ve performanstır. Yazında, iş güvencesizliğinin, işsiz kalmanın sonuçlarına katlanmak istemeyen çalışanın, çabasını ve performansını artırdığı bulgusuna ulaşan araştırmalar mevcuttur (Yellen, 1984; Goldsmith vd., 2000). Ancak bu çalışmalar iş güvencesizliği ile performansın pozitif yönlü olduğunu söyleyen çok az çalışmadır. Genel itibari ile iş güvencesizliği ile performansın negatif yönlü olduğunu ifade eden, yani iş güvencesizliği arttıkça performansın azalacağına dair sonuçlara ulaşılan çalışmalar, yazında daha ağırlıklıdır (Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Yousef, 1998; Burke, 1997; Staufenbiel ve König, 2010). Bir başka araştırmada ise, iş güvencesi ile iş performansının bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Conde-Vieitez vd., 2001: 809). Bu tez çalışmasında yapılan regresyon analizi sonucunda iki değişken arasında bir etki tespit edilememiştir. Mesleğin doğası gereği performans, iş

güvencesizliğinden bağımsız bir güç olarak değerlendirilebilir. Bu sonuç Conde-Vieitez ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan çalışma ile paralellik göstermektedir.

Postacılar, meslek gereği olarak, sağlık sıkıntısı yaşamadıkları sürece düzenli dağıtmaları gereken gönderileri dağıtmak zorundadırlar. Bu durumda postacılar ister taşeron olsun, ister İHS'li olsun isterse 399'lu olsun "ben güvencesizim" diyerek performanslarını azaltamazlar. Çünkü teslim edilemeyen veya müşteri memnuniyetinin sağlanamadığı her gönderi için postacı hangi statüde çalışırsa çalışsın uyarı alacaktır. Ayrıca postacılardan beklenen, gönderileri kurumdan alıp düzgün bir şekilde alıcılara teslim etmeleridir. Bunu da günlük düzenli bir şekilde yapmaları kendi lehlerine bir durumdur. İş güvencesizliği algıladığı için daha az dağıtım yapmaya çalışan bir postacı aslında diğer günler kendi iş yükünü artırmaktadır. Bunun dışında postacılar, mevzuat gereği olarak işe geç gelemezler ve gönderilerini geciktirmeden teslim etmelidirler. Yeni işe başlayan bir postacıyı dağıtım bölgesini tanıtabilmek için işe alıştırmaları gerekir. Başka bir dağıtım bölgesindeki postacı izin aldığı anda onun postalarını da dağıtması gerekir. Yapılan anket çalışması incelendiğinde anketteki görev ve bağlamsal performansı açıklayan ifadelerin büyük çoğunluğunun postacılar tarafından zorunlu olarak yapılması gereken eylemler olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, mesleğin kendisinin bağlamsal ve görev performansını zorunlu kılması, sonucun bu şekilde çıkmasının bir nedeni olabilir.

Tez çalışması modeli kapsamında etkisi araştırılan diğer iki değişken ise algılanan iş güvencesizliği ve meslekî bağlılıktır. Yazın tarandığında, iş güvencesizliği algılandığında Meslekî duygusal bağlılığın azalacağı sonucunu tespit eden (Otto ve Dalbert, 2013) çalışmanın yanında nitel iş güvencesizliğinin Meslekî bağlılığı azaltacağı sonucuna ulaşan (Otto vd., 2014) çalışma da mevcuttur. Bu tez çalışması kapsamında yapılan iki değişken arasındaki regresyon analizi sonucu yazınla paralellik göstermektedir. Yapılan bu tez çalışmasında algılanan iş güvencesizliğinin, Meslekî bağlılığın toplamını ve boyutlarını negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bir postacı her ne kadar mesleğine bağlı olarak çalışsa da iş güvencesizliği algıladığında mesleğe olan bağlılığı azalmaktadır. Bu durumda mesleğine bağlı olan postacı işinin olumlu taraflarını görürken, meslekî bağlılığı azalan bir postacı işinin daha çok olumsuz taraflarını zorluklarını görmeye başlayacaktır. Bu da tutum ve

davranışlarına yansiyabilir. Bir işgörenin işinin tehdit altında olması “her an işten çıkarılabiliyorum, her an yer değişikliği yaşayabiliyorum” gibi düşünceleri mesleğine olan bağlılığını azaltabilecektir. Tüm bu açıklamalardan sonra hipotez testlerinden elde edilen bulgular toplu bir şekilde Tablo 28’de özetlenmiştir.

Tablo 28: Algılanan İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa, Performansa, Meslekî Bağlılığa Etkisine İlişkin Hipotezler ve Sonuçları

Hipotezler	Etki Yönü	Sonuç
H <sub>1</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Psikolojik İyi Oluş	Etki yok	Ret
H <sub>1a</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Çevresel Hâkimiyet	Negatif	Kabul
H <sub>1b</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Kişisel Gelişim	Etki Yok	Ret
H <sub>1c</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Özerklik	Pozitif	Ret
H <sub>1d</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Başkalarıyla Pozitif İlişkiler	Etki Yok	Ret
H <sub>1e</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Yaşam Amacı	Etki Yok	Ret
H <sub>1f</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Kendini Kabul	Etki Yok	Ret
H <sub>2</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → İş Performansı	Etki Yok	Ret
H <sub>2a</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Bağlamsal Performans	Etki Yok	Ret
H <sub>2b</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Görev Performansı	Etki Yok	Ret
H <sub>3</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Meslekî Bağlılık	Negatif	Kabul
H <sub>3a</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Meslekî Devam Bağlılığı	Negatif	Kabul
H <sub>3b</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Meslekî Normatif Bağlılık	Negatif	Kabul
H <sub>3b</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Meslekî Duygusal Bağlılık	Negatif	Kabul

Tez çalışması modeli kapsamında etkisi araştırılan diğer iki değişken ise meslekî bağlılık ve psikolojik iyi oluştur. Yazın tarandığında, meslekî bağlılığın psikolojik iyi oluşa etkisini doğrudan araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak çalışan bağlılığının iyi oluşa etkisini araştıran (Meyer ve Maltin, 2010), ya da örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluşa etkisini araştıran (Panaccio ve Vandenberghe, 2009) çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda etki yönünün pozitif olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar ışığında meslekî bağlılığın psikolojik iyi oluşu pozitif etkileyeceğini ifade eden hipotez kurulmuştur.

Yapılan bu tez çalışmasında meslekî bağlılığın psikolojik iyi oluşun sadece özerklik boyutunu etkilemediği diğer tüm boyutlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Özerklik boyutu meslekî bağlılıktan bağımsız bir güç olarak değerlendirilmektedir. Postacılık mesleği yapan kişilerin mesleklerine bağlı olduklarında hayata daha pozitif baktıkları yapılan bu tez çalışması sonucunda tespit edilmiştir. Mesleğine bağlı postacıların diğerleriyle pozitif ilişkiler kurdukları, bir yaşam amaçlarının olduğu, kendilerini iyi ifade edebilecekleri bir çevre yarattıkları,



kişisel gelişimlerine önem verdikleri görülmektedir. Mesleğe bağlı olmanın günün büyük bir bölümünü o mesleği icra ederek geçirilmesinden dolayı önemli olduğu söylenebilir.

Tez çalışması kapsamında etkisi araştırılan diğer değişkenler ise meslekî bağlılık ve performanstır. Meslekî bağlılığın performansı pozitif yönde etkilediğini tespit eden çalışmalar mevcuttur (Chang vd., 2007; Nogueras, 2006; Lee vd., 2000). Yapılan bu çalışmada meslekî bağlılığın hem toplam performansı hem de bağlamsal ve görev performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleğine bağlı bir postacının günlük dağıtması gereken postaları rahatlıkla dağıtacağı, ertesi günün gönderileri için hazırlık yapacağı, başkalarına daha çok destek olacağı bu sonuç doğrultusunda söylenebilir. Postacıların hem kendisi için hem de kurumu için performansı artacaktır. Bu açıklamalar doğrultusunda, hipotez testlerinden elde edilen bulgular toplu bir şekilde Tablo 29’da özetlenmiştir.

Tablo 29: Meslekî Bağlılığın Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisine İlişkin Hipotezler ve Sonuçları

Hipotezler	Etki Yönü	Sonuç
H <sub>4</sub> : Meslekî Bağlılık → Psikolojik İyi Oluş	Pozitif	Kabul
H <sub>4a</sub> : Meslekî Bağlılık → Çevresel Hâkimiyet	Pozitif	Kabul
H <sub>4b</sub> : Meslekî Bağlılık → Kişisel Gelişim	Pozitif	Kabul
H <sub>4c</sub> : Meslekî Bağlılık → Özerklik	Etki Yok	Ret
H <sub>4d</sub> : Meslekî Bağlılık → Başkalarıyla Pozitif İlişkiler	Pozitif	Kabul
H <sub>4e</sub> : Meslekî Bağlılık → Yaşam Amacı	Pozitif	Kabul
H <sub>4f</sub> : Meslekî Bağlılık → Kendini Kabul	Pozitif	Kabul
H <sub>5</sub> : Meslekî Bağlılık → İş Performansı	Pozitif	Kabul
H <sub>5a</sub> : Meslekî Bağlılık → Bağlamsal Performans	Pozitif	Kabul
H <sub>5b</sub> : Meslekî Bağlılık → Görev Performansı	Pozitif	Kabul

Araştırmanın ana hipotezi olan “Algılanan iş güvencesizliğinin iş performansı ve psikolojik iyi oluşa etkisinde meslekî bağlılığın aracılık rolü” analiz edilmeden önce Baron ve Kenny’nin klasik aracılık teorisi incelenmiştir. Araştırmacıların herhangi bir değişkenin bağımsız ve bağımlı değişkenleri arasında aracılık etmesi için bir takım varsayımların sağlanması gerektiğini ileri sürdükleri görülmüştür. Söz konusu bu varsayımların ilki, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı şekilde etkilemesidir (Baron ve Kenny, 1986: 1175). Bu tez kapsamında, bağımsız değişken olan algılanan iş güvencesizliğinin bağımlı değişken olan performansa ve diğer bağımlı değişken olan

psikolojik iyi oluşa etkisi tespit edilememiştir. Bu nedenle aracılık etkisi araştırmak anlamsızlaşmıştır. Bu durumda tezin ana modeline ait olan **H<sub>6</sub>** ve **H<sub>7</sub>** hipotezleri **reddedilmiştir**. Hipotez testlerinden elde edilen bulgular toplu bir şekilde Tablo 30'da özetlenmiştir.

Tablo 30: Araştırmanın Aracılık Etkisine İlişkin Hipotezler ve Sonuçları

Hipotezler	Etki Yönü	Sonuç
H <sub>6</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Meslekî Bağlılık → Psikolojik İyi Oluş	Etki Yok	Ret
H <sub>7</sub> : Algılanan İş Güvencesizliği → Meslekî Bağlılık → İş Performansı	Etki Yok	Ret

Tez modeline ilave olarak çalışmada boyutlar düzeyindeki etkiler de araştırılmıştır. Yapılan regresyon analizleri incelendiğinde algılanan iş güvencesizliğinin ve meslekî bağlılığın, psikolojik iyi oluşun boyutlarından sadece çevresel hâkimiyet boyutunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Hem bağımsız değişken olan algılanan iş güvencesizliğinin hem de aracı değişken olan meslekî bağlılığın bağımlı değişken olan çevresel hâkimiyeti etkiliyor olması aracılık analizini mümkün kılmıştır. Yapılan analiz sonucunda meslekî bağlılığın algılanan iş güvencesizliği ve çevresel hâkimiyet arasında tam aracılık yaptığı tespit edilmiştir. Algılanan iş güvencesizliği arttıkça postacılardaki sorumluluk duygusunun, çevreleriyle olan duyarlılıklarının ve çevreyle uyumlu çalışma gibi davranışlarının azalmakta olduğu görülmektedir. Ancak bu iki değişken arasına meslekî bağlılık gibi pozitif bir tutum girdiğinde, bu negatif etki tamamen ortadan kalkmaktadır. Bu durum göstermiştir ki postacılarda meslekî bağlılığı artırarak, algılanan iş güvencesizliğinin yaratmış olduğu negatif etki azaltılabilir.

Tez çalışması sonucunda, postacıların algıladıkları iş güvencesizliğinin onların performanslarını ve psikolojik iyi oluş düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle, postacıların psikolojik iyi oluş düzeyleri ve performansları algılanan iş güvencesizliğinden bağımsız bir güç olarak değişmektedir. Ancak meslekî bağlılık düzeyleri hem performansı hem de psikolojik iyi oluşu etkilemektedir. Bu durumda postacıların psikolojik iyi oluş düzeyleri ve performansları artırılmak isteniyorsa meslekî bağlılıklarının artırılması gerekmektedir. Ayrıca meslekî bağlılığın algılanan iş

güvencesizliği ile psikolojik iyi oluşun boyutlarından çevresel hâkimiyet arasında tam aracı olması, meslekî bağlılığın önemini bir kez daha göstermiştir.

### **Araştırmanın Uygulayıcıya Yönelik Önerileri**

Yapılan bu tez çalışması kapsamında öncelikle demografik özelliklerle ilgili çıkan farklılık sonuçlarına bağlı olarak uygulamacıya faydası olacağı düşünülen önerilerde bulunulacaktır.

- Çalışma sonucunda İHS'li postacıların algıladıkları iş güvencesizliğinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. İHS'li postacılar PTT'de sayıları oldukça fazla olan postacılarıdır. Bu postacıların kendilerini iş güvencesiz hissetmeleri PTT için dikkat edilmesi gereken bir husus olduğu düşünülmektedir. Bu noktada yöneticiler, bu durumun nedenlerini İHS'li postacılarla toplantılar yaparak onların fikir ve görüşlerini alarak azaltmaya çalışılabilirler. Çünkü yapılan ikili görüşmelerde, postacıların kendilerinin PTT için değersiz oldukları hissine kapıldıkları yönündedir.
- Bu durumda yöneticilerin kendi söylemlerini incelemeleri gerekebilir. Çünkü postacılarla yapılan mülakatlarda yöneticilerin söylemlerinin genellikle negatif yönde olduğu ifade edilmiştir. Yöneticilerin söylemlerinde negatif bir ifade varsa bunu pozitif çevirerek İHS'li postacılara güven vermeleri kurumun lehine olacaktır. Örneğin; “hata yaparsanız işten atılırsınız, kovulursunuz, İHS'li olduğunuza güvenmeyin” gibi negatif bir söylem yerine “PTT için tüm çalışanları değerlidir. Doğru bir şekilde çalıştığımızda iş güvencenizle ilgili sıkıntı olmayacaktır” gibi pozitif bir söylem seçilmesi algılanan iş güvencesizliğini azaltabilir. Bunun dışında “sizin gibi binlercesi dışarda bekliyor, iş bilmiyorsunuz, savsak çalışıyorsunuz” demek yerine “sizinle çalışmak bizim için önemli” gibi bir söylemi seçmek çok daha iyi olabilir.
- İş güvencesizliği bağlamında diğer bir çıktı ise, eğitim düzeyleri açısından, sadece lise mezunlarının kendilerini güvencede hissetmeleridir. Yine yöneticilere burada görev düşmektedir. İstihdam ettikleri her personele

başlangıçta ne yaparlarsa işten çıkarılacaklarını söylemek yerine, ne yaparlarsa işte devamlılıklarının sağlanacağı gibi pozitif destekleyici ifadeler kullanmaları algılanan iş güvencesizliğinin negatif etkisini azaltabilecektir. Çünkü hangi eğitim düzeyinde olursa olsun hiçbir postacı “şunu yaparsanız işten atılırsınız”, “işinizin geleceği bizim elimizde” vb. söylemlerden hoşlanmayacaktır.

- Çalışmanın önemli diğer bir çıktısı, posta hizmetleri mezunu postacıların hem toplam meslekî bağlılıklarının hem de meslekî normatif bağlılıklarının lojistik mezunlarından daha yüksek olması sonucudur. Bu durum, bir mesleğin eğitimini almanın mesleğe bağlılığa olan etkisini bir kez daha ortaya çıkarmıştır. PTT yöneticilerinin işe alımlarda posta hizmetleri mezunlarına öncelik vermeleri lehlerine bir durum olacaktır.
- Eğitim arttıkça meslekî bağlılığın azalıyor olması da yine önemli bir sonuçtur. Yöneticiler, çalışanları ile daha pozitif ilişkiler kurarak, onlarla düzenli sosyal etkinlikler yaparak, onların mesleklerine bağlılığını artıracak faaliyetlerde bulunabilirler. Diğer taraftan, postacıların fikirlerini alıp işleyişi iyileştirmek için birlikte karar vermeleri yine postacıların meslekî bağlılıklarını etkileyebilir. Çünkü eğitim seviyesi arttıkça, kararlara katılma, fikirlerinin sorulması gibi unsurlar diğer mesleklerde olduğu gibi postacılıkta da önemli bir unsurdur. Diğer taraftan, postacılara değer verdiklerini sadece maddi ödüllendirmelerle değil manevi ödüllendirmelerle de göstermeleri gerekmektedir. Örneğin; “ayın postacısı” veya “en çalışkan postacı” gibi postacılar arasında her ay farklı bir postacıyı seçerek postacıların hem motivasyonlarını hem de mesleklerine bağlılıklarını artıracak insan kaynakları uygulamaları yapabilirler. Postacılara “çalışmıyorsunuz, tembelsiniz” demek yerine, “birlikte ne yaparsak kurumu hedeflerine daha hızlı ulaştırırız” gibi ifadeler postacıların mesleğe olan bakışını değiştirebilir.
- Bir başka ilginç ve önemli sonuç, sendika üyesi postacıların bağlılıklarının daha düşük olmasıdır. Bu noktada PTT yöneticileri, sendika başkanları ile görüşebilir ve sendikaların sosyal medya paylaşımlarını takip edebilirler. Sendikaların ne gibi söylemlerinin olduğuna dikkat edebilirler. Uygulanabilir talepleri varsa

dikkate alınarak sendika üyesi postacıların bu doğrultuda meslekî bağlılıkları artırılabilir.

- Postacıların performanslarının artırılması için meslekî bağlılık düzeylerini artırıcı faaliyetler yapılabilir. Postacılar yöneticilerine, kurumlarına ve de iş arkadaşlarına güvendiklerinde meslekî bağlılıkları artabilir bu durum performansı etkileyebilir.
- Kurum içi ilişkilerin pozitif bir yapıya dönüştürülmesi oldukça önemli olabilir. Bu doğrultuda, kurum içi insan kaynakları çalışmalarının süreklilik kazandırılması postacılar açısından çok daha iyi olabilir.
- Yöneticiler unutmamalıdır ki dış müşterinin memnuniyeti iç müşterinin memnuniyetine yani çalışanlara bağlıdır. PTT'nin iç müşterilerinden biri olan postacıların memnuniyeti de bu bağlamda önemlidir. Çünkü PTT'nin görünen yüzü olan postacılar, PTT'nin itibarı açısından da oldukça önem arz etmektedir. Postacılar işlerine bağlı, mutlu ve yüksek performanslı çalışırlarsa, bu durum dış müşterinin PTT'ye bakış açısını da olumlu yönde etkileyecektir. Postacılara kurum olarak karşınızda değil yanınızdayız hissi yaratılırsa, postacıların iş güvencesizliği algısı azalabilir, mesleklerine olan bağlılıkları ve psikolojik iyi oluş düzeyleri artabilir ve bu durum da performanslarına yansiyabilir. Pozitif bir yönetim yaklaşımı hem iç müşteriyi hem de dış müşteriyi memnun edebilir.

### **Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler**

Çalışmanın uygulamacıya yönelik önerilerinin dışında, bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara da öneriler mevcuttur. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Bu çalışma sadece postacılar üzerinde yürütülmüştür. PTT'de çalışan gişe görevlisi, şef, uzman, müdür konumunda olan kişiler üzerinde de uygulanabilir.
- Algılanan iş güvencesizliğinin postacıların psikolojik iyi oluşlarına ve performanslarına etkisi tespit edilememiştir. Algılanan iş güvencesizliğinin, iş

tatmini, yaşam tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş-aile yayılımı, yöneticiye güven, kurumsal itibar, işten kaytarma, örgütsel güven ve istihdam edilebilirlik gibi konulara etkisi araştırılabilir.

- Araştırma zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle 6 ilde yapılabilmektedir. Aynı çalışma farklı illerde de yürütülebilir.
- Bu çalışma postacı istihdam eden PTT’de yürütülmüştür. Ancak PTT dışında özel kargo şirketlerinde postacılar ile benzer görevi yapan kargo çalışanları üzerinde aynı çalışmanın yürütülmesi farklı sonuçların çıkmasını sağlayabilir.

Sonuç olarak, bu tür ölçümlerin ve değerlendirmelerin belli aralıklarla ve bilimsel yöntemlerle tekrarlanması gerekmektedir. Zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle sınırlı illerde yapılan bu çalışmanın farklı illerde, farklı mesleklerde yapıldığında çok daha farklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adams, J. M. ve Jones, W. H. (1997). The Conceptualization of Marital Commitment: An Integrative Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 72: 1177–1196.
- Adanalı, C. (2007).Kuruma Bağlılık Olgusuna Genel Bir Bakış. *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi* (ss. 1–15). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Aiello, A. ve Tesi, T. (2017). Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediatonal Role of Job Resources. *Social Work Research*. 41 (2):73–84.
- Akdağ, F. G. ve Çankaya, C. Z. (2015). Evli Bireylerde Psikolojik İyi Oluşun Yordanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11(3):646–662.
- Akın, A.(2008). Psikolojik İyi Olma Ölçekleri (PİÖÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 8(3):721–750.
- Aktaş, H. ve Gürkan, Ç. G. (2015). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile Bireysel Performans Etkileşiminde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 16 (2): 139–154.
- Aktaş, H. (2014). Kariyer Safhaları ve Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti İle Meslekî Bağlılık İlişkisi. *The Journal of Academic Social Science Studies*. (26): 195–212.
- Aktaş, H. ve Şimşek E. (2014). Örgütsel Sessizlik İle Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü Ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. (28): 24–52.

- Alutto, J.A., Hrebiniak, L.G. ve Alonso, R.C. (1973). On Operationalizing the Concept of Commitment. *Social Forces*. 51(4): 448–454.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1984). The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-Of-Fit Indices For Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis. *Psychometrika*. 49 (2): 155–173.
- Aranya, N. ve Ferris, K. R. (1984). A Re-examination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*. 59 (1):1–15.
- Aras, T.(2015). İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik. *Türk Barolar Birliği Dergisi*. 119: 429–456.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 32: 21–46.
- Arnold, A. ve Staffelbach, B. (2012). Perceived Post-restructuring Job Insecurity: The Impact of Employees' Trust in One's Employer and Perceived Employability. *German Journal of Human Resource Management*. 26(4): 307–330.
- Arora, R. ve Rangnekar, S. (2015). The Joint Effects of Personality and Supervisory Career Mentoring in Predicting Occupational Commitment. *Career Development International*. 20(1):63–80.
- Ashford, S. J., Lee, C., ve Bobko, P. (1989). Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. 32: 803– 829.
- Aslan, Ş.(2008).Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 15(2): 163–178.



- Aslan, M. ve Yıldırım, A. (2017). Hastanede Çalışan Hemşirelerde Bağlamsal Performans Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 14 (2): 104–111.
- Avunduk, Y. (2016). *Duyusal Zekânın İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Tıp Doktorları İle Toplu Ulaşım Şoförleri Üzerinde Karşılaştırmalı Alan Uygulaması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi).İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, A., Kahraman, N. ve Hiçdurmaz, D.(2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek ve Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin Belirlenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi - Journal of Psychiatric Nursing*. 8(1): 40–47.
- Aydın, C., Kaya, M. ve Peker H.(2015). Hayatın Anlam ve Amacı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 38: 39-55.
- Aydın, İ. (2017). “Kamuda Etik” (www.tbmm.gov.tr)(20.06.2017).
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 24: 58–72.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23: 35–59.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator –Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6): 1173–1182
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*. 44: 1–26.

- Bartol, K. M., Liu, W., Zeng, X. ve Wu, K. (2009). Social Exchange and Knowledge Sharing among Knowledge Workers: The Moderating Role of Perceived Job Security. *Management and Organization Review*. 5 (2): 223–240.
- Baş, A. U., Soysal, F. ve Aysan, F. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Problemlili İnternet Kullanımının Psikolojik İyi-Oluş ve Sosyal Destek ile İlişkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*. 5 (4): 1035–1046.
- Başaran, R. (2016). *Çalışanların Örgütsel Tutum ve Davranışlarının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. 59: 125–139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 28(1): 7–15.
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*. 66: 32–42.
- Becker, T.E. (1992). Foci and Bases of Commitment, Are They Distinction Worth Making. *Academy of Management Journal*. 35(1): 232–244.
- Benligiray, S. ve Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin Meslekî Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*. 8 (1): 28–40.
- Bergman, M. E., Donovan, M. A., Drasgow, F., Overton, R. C. ve Henning, J. B. (2008). Test of Motowidlo et al.'s (1997) Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*. 21: 227–253.

- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B. ve De Witte, H. (2011). Linking Job Insecurity to Well-Being and Organizational Attitudes in Belgian Workers: The Role of Security Expectations and Fairness. *The International Journal of Human Resource Management*. 22(9): 1866–1886.
- Berzonsky, M. D., ve Cieciuch, J. (2016). Mediation Role of Identity Commitment in Relationships Between Identity Processing Style and Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*. 17(1): 145–162.
- Birsel, M.(2010). Esenlik. *Kurumlarda İyilik de Var* (ss. 91–109). Ankara:Nobel Yayınevi.
- Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 58: 277–288.
- \_\_\_\_\_ ve Boal, K. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement And Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*. 288–300.
- \_\_\_\_\_ ve Lunz, M. (1998). Testing the Incremental Effect of Professional Commitment On Intent to Leave One’s Profession Beyond The Effects of External, Personal And Work-Related Variables. *Journal of Vocational Behavior*. 52: 260–269.
- \_\_\_\_\_ (2001a). On Assessing The Construct Validity of Two Multidimensional Constructs: Occupational Commitment and Occupational Entrenchment. *Human Resource Management Review*. 11: 279–298.
- \_\_\_\_\_ (2001b). Testing The Discriminant Validity of Occupational Entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 74: 85–93.
- \_\_\_\_\_ (2003). Testing for a Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 76: 469–488.

- \_\_\_\_\_ ve Holladay E. B.(2006). Testing the discriminant Validity of Fourdimensional Occupational Commitment Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 79: 691–704.
- Bogler, R. ve Somech, A. (2004). Influence Of Teacher Empowerment On Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. *Teaching and Teacher Education*. 20 (3): 277–289.
- Borg, I. ve Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*. 13 (2): 13–26.
- Borman, W. C. ve Motowidlo S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*. 10 (2):99–109.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*(pp. 71–98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W. C. (2004). The Concept of Organizational Citizenship. *Current Directions in Psychological Science*. 13: 238–241.
- Brown, K. W. ve Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 84: 822–848.
- Boylu Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. 511: 55-74.
- Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and Subjective Wellbeing: A Longitudinal Study. *Journal of Personality and Social Psychology*. 65: 1061–1070.

- Bryant, F.B. ve Veroff, J. (1982). The Structure of Psychological Well-Being: A Socio-historical Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 43: 653–673.
- Buitendach, J. H. ve De Witte, H. (2005). Job Insecurity, Extrinsic And Intrinsic Job Satisfaction And Affective Organizational Commitment of Maintenance Workers in A Parastatal. *South African Journal of Business Management*. 36(2): 27–37.
- Burgard, S. A., Brand, J. E. ve House, J. S. (2009). Perceived Job Insecurity and Worker Health in The United States. *Social Science & Medicine*. 69: 777–785.
- Burke, R.J. (1997). Correlates of Job Insecurity Among Recent Business School Graduates. *Employee Relations*. 20 (1): 92–98.
- Büssing, A. (1999). Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? Results From A Quasi-Experimental Study in The Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(2): 219–242.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Meslekî Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 20 (1): 105–120.
- Chang, E. (1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations*. 52(10): 1257–1278.
- Chang, H. T., Chi, N. W. ve Miao, M. C. (2007). Testing The Relationship Between Three-Component Organizational/Occupational Commitment and Organizational/Occupational Turnover Intention Using A Non-Recursive Model. *Journal of Vocational Behavior*. 70(2): 352–368.

- Chen, Z. X., Tsui, A. S. ve Farh, J. L. (2002). Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*. 75(3): 339–356.
- Chen, Z. X., ve Francesco, A. M. (2003). The Relationship Between The Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*. 62: 490 –510.
- Cheng, E. W. L. ve Ho, D. C. K (2001).The Influence of Job and Career Attitudes on Learning Motivation And Transfer. *Career Development International*. 6(1): 20–27.
- Cheng, Y. ve Stockdale, M. S. (2003). The Validity of The Three-Component Model of Organizational Commitment in A Chinese Context. *Journal of Vocational Behavior*. 62: 465– 489.
- Cheng, G. H. L. ve Chan, D. K. S. (2008). Who Suffers More From Job Insecurity? A Meta Analytic Review. *Applied Psychology*. 57(2): 272–303.
- Cohen, A. (2007). Dynamics Between Occupational and Organizational Commitment in The Context of Flexible Labor Markets: A Review of The Literature and Suggestions For A Future Research Agenda. *Institute Tecnology and Education*. 26: 1–22.
- Coleman, V. I. ve Borman, W. C. (2000). Investigating the Underlying Structure of the Citizenship Performance Domain. *Human Resource Management Review*. 10: 25–44.
- Conde-Vieitez, J., Torre-Carciã, A. ve Rodrĩã- Guez, M. T.(2001). Perception of Job Security in a Process of Technological Change: Its Influence On Psychological Well-Being. *Behaviour and Information Technology*. 20 (3): 213- 223.

- Conway, J. M. (1999). Distinguishing Contextual Performance from Task Performance for Managerial Jobs. *Journal of Applied Psychology*. 84: 3–13.
- Coyle-Shapiro, J. ve Kessler, I. (2000). Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large-Scale Survey. *Journal of Management Studies*. 37: 903–930.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*. 1: 117–140, (www.calismatoplum.org/sayi12) (12.04.2017).
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 17(3), 196-205.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KOSBED)*. 28: 21–34.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013), Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*. 13 (1): 11–20.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi. Ankara: Ana Yayıncılık.
- Çelik, N. ve Üzmez, U. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi: Çağrı Merkezi Hizmetleri Örneği. *Elektronik Meslekî Gelişim ve Araştırma Dergisi*. 2 (1): 94–105.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N. ve Türk, Y. Z. (2010). Bir Grup Eczacının Meslekî Bağlılık Algılarının İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 3 (3): 125–130.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Çiftçioğlu, A.(2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*. 2(3):109–119.
- Dede, E. (2017). *İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora tezi). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, M. E., Erus, S.M. ve Büyükcebeci, A.(2017). Bilinçli Farkındalık ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisinde Duygusal Zekânın Aracılık Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 7 (47): 17–31.
- Dereli, B.(2012). İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11 (21): 237–256.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2005).Job Insecurity: Mediator or Moderator of The Relationship Between Type of Contract And Various Outcomes?. *SA Journal of Industrial Psychology*. 31(4):79–86.
- \_\_\_\_\_ ve De Witte, H. (2006). The Impact Of Job Insecurity And Contract Type On Attitudes, Well-Being and Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 79(3):395–409.
- \_\_\_\_\_ ve De Witte, H. (2007). Job Insecurity in Temporary Versus Permanent Workers: Associations with Attitudes, Well-Being, And Behaviour. *Work & Stress*. 21(1): 65–84.



- \_\_\_\_\_. Bernhard-Oettel C., Berntson, E., De Witte, H. ve Alarco B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: An International Review*. 57 (3): 488–509.
- \_\_\_\_\_. Baillien, E. ve De Witte, H. (2009a). Job Insecurity, Perceived Employability And Targets' And Perpetrators' Experiences Of Workplace Bullying. *Work & Stress*: 23(3): 206–224.
- \_\_\_\_\_. Notelaers, G. ve De Witte, H. (2009b). Job Insecurity And Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal Of Occupational Health Psychology*. 14(2): 193–205.
- \_\_\_\_\_. De Witte, H., Vander-Elst, T. ve Handaja, Y. (2010), Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During a Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity and Strain, *Journal of Business Psychology*. 25: 75-85
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W. ve Van Hootegem, G. (2014). On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement. *Creativity and Innovation Management*. 23 (3): 318–330.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of The Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8 (2): 155–177.
- \_\_\_\_\_. ve Näswall, K. (2003). Objective Versus Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work For Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*. 24(2): 149–188.

- \_\_\_\_\_ (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*. 31(4):1–6.
- \_\_\_\_\_, De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. ve Hellgren, J. (2010). Associations Between Quantitative And Qualitative Job Insecurity And Well-Being: A Test in Belgian Banks. *International Studies of Management & Organization*. 40(1): 40–56.
- Dığın, Ö. ve Ünsar, S. (2010). Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*. 26:133–145.
- Dierendonck, D. V. (2005). The Construct Validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being and Its Extension with Spiritual Well-Being. *Personality and Individual Differences*. 36: 629–643.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*. 95: 542–575.
- \_\_\_\_\_, Horwitz, J. ve Emmons, R. A (1985). Happiness of the Very Wealthy. *Social Indicators Research*. 16: 263–274.
- \_\_\_\_\_ ve Diener C. (1996). Most People Are Happy?. *American Psychological Society*. 7 (3): 81–84.
- \_\_\_\_\_, Suh, E. M. ve Shigehiro O. (1997). Recent Findings on Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*. 24(1): 25–41.
- \_\_\_\_\_, Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Heidi L. S. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*. 125 (2):276–302.

- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*. 32: 47–80.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 14 (1): 56–64.
- \_\_\_\_\_ (2018). Psikolojik İyi Oluşun Kaynakları. <http://www.tayfundogan.net> (28.08.2018).
- \_\_\_\_\_, Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2014). İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*. 33: 48–57.
- Doğan, A., Demir, R. ve Türkmen, E. (2015). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 30 (1): 37–67.
- Dost, M. T. (2005). Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*. 3 (23): 103–111.
- Dursun, S. ve Bayram, N. (2013). İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. *“İş-güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 15(3): 20–27.
- Emberland, J. S. ve Rundmo, T. (2010). Implications of Job Insecurity Perceptions and Job Insecurity Responses For Psychological Well-Being, Turnover Intentions and Reported Risk Behavior. *Safety Science*. 48: 452–459.
- Erdem, H., Kılınç, E. ve Demirci, D. (2016). Çalışanlarda İş Yükü Fazlalığının Algılanan İstihdam Edilebilirlik Üzerine Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 15 (58): 772–784.

- Erdem, Ş. ve Kabasakal, Z. (2015). Psikolojik İyi Olma ve Yetişkin Bağlanma Boyutları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 4(1): 82–90.
- Eren, S. ve Günlü-Küçükaltan, E. (2017). Mükemmeliyetçiliğin iş performansına etkileri: aşçılar üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 28(2): 281–292.
- Eren, S. (2013). *Mükemmeliyetçiliğin İş Performansına Etkisi: İstanbul İli Uluslararası Zincir Otel İşletmelerinde Çalışan Orta Kademe Mutfak Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergen, Y. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetim Becerileri, Akademik İyimserlikleri ve Meslekî Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Malatya ili örneği)*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ertürk, A., Keskinılıç-Kara, S.B. ve Zafer-Güneş, D. (2016). Duygusal Emek Ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetimsel Destek Algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 16(4): 1723–1744.
- Etyemez, S. (2016). *İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2010). Öznel İyi Oluş İle Algılanan Kontrol Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*. 9(3): 952–959.
- \_\_\_\_\_ ve Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. 15: 49–55.

- Falconier, M. K., Nussbeck, F., Bodenmann, G., Schneider, H., ve Bradbury, T. (2014). Stress From Daily Hassles in Couples: Its Effects On Intradynamic Stress, Relationship Satisfaction, and Physical and Psychological Well-Being. *Journal of Marital and Family Therapy*. 41 (2): 221–235.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., ve Marmot, M. G. (2002). Effects of Chronic Job Insecurity And Change in Job Security On Self Reported Health, Minor Psychiatric Morbidity, Physiological Measures, And Health Related Behaviours in British Civil Servants: The Whitehall II Study. *Journal of Epidemiology & Community Health*. 56(6): 450–454.
- \_\_\_\_\_, Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A. ve Marmot, M. (2005). Self-reported Job Insecurity and Health in the Whitehall II Study: Potential Explanations of The Relationship. *Social Science & Medicine*. 60(7): 1593–1602.
- Fırat, Z. M. (2015). *Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Meslekî Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Forrier, A. ve Sels, L. (2003). The Concept Employability: A Complex Mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*. 3(2): 102–124.
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-And-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*. 56: 218–226.
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*. 91: 330–335.
- Garz, M. (2012). Job Insecurity Perceptions and Media Coverage of Labor Market Policy. *Journal of Labor Research*. 33(4): 528–544.

- Gerson, J., Plagnol, A.C. ve Corr, P. J.(2016). Subjective Well-Being and Social Media Use: Do Personality Traits, Moderate The Impact of Social Comparison on Facebook?. *Computers in Human Behavior*.63: 813–822.
- Gilbert, B. R., Adesope, O. O., ve Schroeder, N. L. (2014). Efficacy Beliefs, Job Satisfaction, Stress and Their Influence On The Occupational Commitment of English-Medium Content Teachers in The Dominican Republic. *Educational Psychology*. 34(7): 876–899.
- Glavin, P. (2015).Perceived Job Insecurity and Health: Do Duration and Timing Matter?. *Sociological Quarterly*. 56(2):300–28.
- Goldsmith, A., Veum, J. ve Darity, W. (2000). Working Hard for The Money? Efficiency Wages and Worker Effort. *Journal of Economic Psychology*. 21: 351–385.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*. 55: 254–275.
- Green, C. ve Leevs, G. D. (2013). Job Security, Financial Security and Worker Well-Being. New Evidence on The Effects Of Flexible Employment. *Scottish Journal of Political Economy*. 60 (2): 121–138.
- Greenhalgh, L. ve Sutton, R. (1991). Job Insecurity and Organizational Effectiveness. *Job Insecurity*. London: Coping with Jobs at Risk, Sage.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*. 9(3): 438–448.
- Greenhalgh, L. ve Sutton, R. (1991). Job Insecurity and Organizational Effectiveness. *Job Insecurity*. London: Coping with Jobs at Risk, Sage.

- Greenhaus, J. H. (1971). An Investigation Of The Role Of Career Salience in Vocational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 1: 209–216.
- Greenidge, D., Devonish, D. ve Alleyne, P. (2014). The Relationship Between Ability-Based Emotional Intelligence and Contextual Performance and Counterproductive Work Behaviors: A Test of The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Human Performance*. 27 (3): 225–242.
- Groot, W. ve Van den Brink, M. H. (2000). Education, Training and Employability. *Applied Economics*. 32: 573–581.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirilmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 10 (1): 73–83.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9 (2): 174–190.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackett, R.D, Lapierre, L.M. ve Hausdorf, P.A. (2001). Understanding the Links Between Work Commitment Construct. *Journal of Vocational Behavior*. 58: 392–413.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development Of The Job Diagnostic Survey. *Journal Of Applied Psychology*. 60 (2): 159–170.
- Hackney, C. H. ve Sanders, G. S. (2003). Religiosity and Mental Health: A Meta-Analysis of Recent Studies. *Journal for the Scientific Study of Religion*. 42: 43–55.

- Harari, M. B., Reaves A. C. ve Viswesvaran, C. (2016). Creative and Innovative Performance: A Meta-Analysis Of Relationships With Task, Citizenship, And Counterproductive Job Performance Dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 25 (4): 495–511.
- Heaney, C., Israel, B., ve House, J. (1994). Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Social Science and Medicine*. 38 (10): 1431–1437.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 8 (2): 179–195.
- \_\_\_\_\_ ve Chirumbolo, A. (2003). Can Union Support Reduce the Negative Effects of Job Insecurity on Well-Being?. *Economic and Industrial Democracy*. 24 (2): 271–289.
- \_\_\_\_\_ ve Sverke, M. (2003). Does Job Insecurity Lead to Impaired Well-Being or Vice Versa? Estimation of Cross-Lagged Effects Using Latent Variable Modeling. *Journal of Organizational Behavior*. 24(2):215–36.
- Hofer, J., Busch, H. ve Kiessling, F. (2008). Individual Pathways to Life Satisfaction: The Significance of Traits and Motives. *Journal of Happiness Studies*. 9(4): 503–520.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji Kuram Araştırma ve Uygulamalar*. Çev. Tayfun Doğan. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Horley, J., ve Lavery, J. J. (1995). Subjective Well-being and Age. *Social Indicators Research*. 34: 275–282.



- Houben, M., Noortgate, W .V. D. ve Kuppens, P. (2015). The Relation Between Short-Term Emotion Dynamics and Psychological Well-Being: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin. American Psychological Association*. 141(4): 901–930.
- Hurtz, G. M. ve Donovan, J. J. (2000). Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology*. 85: 869–879.
- Hübler, D. ve Hübler, O. (2010). The Link Between Job Security and Wages:A Comparison Between Germany and the UK. *Schmalenbach Business Review*. 62:45–67.
- Irving, P. G., Coleman, D. F. ve Cooper, C. L. (1997). Further Aseessments of A Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*.82: 444–452.
- Ivtzan, I., Sorensena, E. ve Halonena, S.(2013). The Effect of Occupational Meaningfulness on Occupational Commitment. *International Journal Of Psychological Research*. 6(2): 15–23.
- İnan, İ. (2017). İş Yükü Algısı ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ömer Halis Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.10(1): 184–198.
- İşgör, İ.Y.(2017). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*. 6 (1): 494–508.
- İyigün, N. Ö. ve Çetin, C. (2012). Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma-The Impact Of Psychological Contract On Organizational Deviance and A Research in Pharmaceutical Sector. *Öneri Dergisi*. 10 (37): 15–29.

- Jawahar, I., M. ve Carr, D. (2007). Conscientiousness and Contextual Performance: The Compensatory Effects Of Perceived Organizational Support And Leader- Member Exchange. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (4): 330–349.
- Jawahar, I. M. (2007). The Influence of Perceptions of Fairness On Performance Appraisal Reactions. *Journal of Labor Research*. 28: 735–754.
- Jiang, L. ve Probst, T. M. (2014). Organizational Communication: A Buffer in Times of Job Insecurity?. *Economic and Industrial Democracy*. 35(3): 557–579.
- Jones, D. A. ve McIntosh, B. R. (2010). Organizational and Occupational Commitment in Relation to Bridge Employment and Retirement Intentions. *Journal of Vocational Behavior*. 77: 290–303.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*. 127: 376–407.
- Judge T. A., Bono, J. E., Erez, A. ve Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*. 90 (2): 257–267.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 4(8): 83–106.
- Karacaoğlu, K. ve Köktaş, G. (2016). Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İşve İnsan Dergisi/The Journal of Human and Work*. 3(2): 119–127.
- \_\_\_\_\_ (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 7(1): 13–21.

- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Kaya, Ş. D. (2012). *Psikolojik Sermaye ve Meslekî Bağlılık İlişkisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, D. ve Zerenler, M.(2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Meslekî Bağlılık ve Kariyer Planlaması*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kekesi, E.K. ve Agyemang, C.B. (2014). Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*. 3 (1): 18–35.
- Keleş, H.N. (2017). Anlamli İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi.*The Journal of Happiness & Well-Being*. 5(1):154–167.
- Kermen, U., Tosun-İlçin, N. ve Doğan, U. (2016).Yaşam doyumunu ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*. 2 (1): 20-29.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.11(1): 100–119.
- Keyes, C., L., Shmotkin, M., D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 82(6) :1007–1022.
- Klassen, R. M. ve Chiu, M. M. (2011). The Occupational Commitment and Intention to Quit of Practicing and Pre-Service Teachers: Influence of Self-Efficacy, Job

Stress, and Teaching Context. *Contemporary Educational Psychology*. 36(2): 114–129.

\_\_\_\_\_, Wilson, E., Siu, A. F., Hannok, W., Wong, M. W., Wongsri, N. ve Jansem, A. (2013). Preservice Teachers' Work Stress, Self-Efficacy, and Occupational Commitment in Four Countries. *European Journal of Psychology of Education*. 28: 1289–1309.

Kim, T. ve Chang, K. (2014). Turnover Intentions and Organizational Citizenship Behaviours in Korean Firms: The Interactional Effects of Organizational and Occupational Commitment. *Asia Pacific Business Review*. 20 (1): 59–77.

\_\_\_\_\_(2007). Interactional Effects Of Occupational Commitment and Organizational Commitment of Employees in Sport Organizations on Turnover Intentions and Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Applied Sports Sciences*. 19: 63–79.

Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. ve Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(2):243–260.

\_\_\_\_ve Nätti, J. (1994). Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 4(3): 297–321.

Klandermans, B. ve Van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(2): 145–153.

Kline, R. B. (2011). Principles and Practise of Structural Equating Modeling. (T. G. Press, Ed.) (3. Baskı). New York.

Knudsen, H. K., Roman, P. M. ve Abraham, A. J. (2013). Quality of Clinical Supervision and Counselor Emotional Exhaustion: The Potential Mediating

Roles of Organizational and Occupational Commitment. *Journal of Substance Abuse Treatment*. 44 (5): 528–533.

Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C. ve Sparrowe, R. T. (2005). The Role of Job Security in Understanding The Relationship Between Employees' Perceptions of Temporary Workers and Employees' Performance. *Journal of Applied Psychology*. 90: 389–398.

Kuşluvan, Z. ve Kuşluvan, S.(2005). Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği.*Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*.16 (2): 183–203.

Kuyumcu, B. (2012). Türk ve İngiliz Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Duygusal Farkındalık ve Duygularını İfade Etmelerinin Ülke ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 14 (2), 1-24.

Lachman, R. ve Alutto, N. (1986). Evaluation of Alternative Models of Commitments and Job Attitudes of Professionals. *Journal of Occupational Behaviour*. 7: 227–243.

Lale, S.(2010). İş Güvencesinin Kapsamı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *Mali Çözüm Dergisi*.98:217–224.

Larson, D. B., Sherrill, K. A., Lyons, J. S., Craigie, F. C., Thielman, S. B., Greenwold, M. A. ve Larson, S. S.(1992). Associations Between Dimensions of Religious Commitment and Mental Health Reported in the AmericanJournal of Psychiatry and Archives of General Psychiatry: 1978–1989. *The American Journal of Psychiatry*. 149 (4): 557–559.

Låstad, L., Berntson, E., Nåswall, K. ve Sverke, M. (2014). Do Core Self-Evaluations and Coping Style Influence The Perception of Job Insecurity?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 23(5): 680–692.

- Laurel, R. ve Goulet P.S. (2002). Career Commitment: A Reexamination and An Extension. *Journal of Vocational Behavior*. 61: 73–91.
- Lee, K., Carswell, J.J. ve Allen, N. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person and Work Related Variables. *Journal of Applied Psychology*. 85:799–811.
- LePine, M.A., Zhang, Y., Crawford, E. ve Rich, B.L. (2016). Turning Their Pain to Gain: Charismatic Leader Influence on Follower Stress Appraisal and Job Performance. *Academy of Management Journal*. 59: 1036–1059.
- Leppink, J., Paas, F., Van Gog, T., Van der Vleuten, C. P. M. ve Van Merriënboer, J. J. G. (2014). Effects of Pairs of Problems and Examples on Task Performance and Different Types of Cognitive Load. *Learning and Instruction*. 30: 32–42.
- Lin, S. H., Huang, L. C., Chang, C. C., Lin, C. S., Chang, P. C. ve Chen, P. F. (2013). The Role of Person and Organizational Variables in The Three Component Model of Occupational Commitment. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*. 30(2): 115–126.
- Lönnqvist, J.E. ve Deters, F. G.(2016). Facebook Friends, Subjective Well-Being, Social Support, and Personality. *Computers in Human Behavior*. 55: 113–120.
- Lu, K.Y., Lin, P.L., Wu, C.M., Hsieh, Y.L. ve Chang, Y.Y. (2002). The Relationship Among Turnover Intentions, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Hospital Nurses. *Journal of Professional Nursing*. 18(4): 214–219.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K.M. ve Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*. 9: 111–131.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why Are Some People Happier Than Others?: The Role of Cognitive and Motivational Processes in Well-Being. *American Psychologist*. 56: 239–249.

- Ma, B., Liu, S., Liu, D. ve Wang, H. (2016). Job Security and Work Performance in Chinese Employees: The Mediating Role of Organisational Identification. *International Journal of Psychology*. 51(2): 123–129.
- Macneil, I.R. (1985). Relational Contract: What We Do and What We Do not Know. *Wisconsin Law Review*. 3: 483–525.
- Mahmoud, A.B. ve Reisel, W.D. (2014). Relating Patient Satisfaction to Nurses' Job Satisfaction, Job Security, and Obedience OCBs. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*. 8 (1): 47–61.
- Major, D., Morganson, V. ve Bolen, H. (2013). Predictors of Occupational and Organizational Commitment in Information Technology: Exploring Gender Differences and Similarities. *Journal of Business & Psychology*. 28(3):301–314.
- Marsh, H. W., Balla, J. R. ve McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-Fit Indexes in Confirmatory Factor Analysis: The Effect of Sample Size. *Psychological Bulletin*. 103, 391–410.
- Martin, M.W. (2013). *The Exploration of Happiness Present and Future Perspectives*. London: Springer Dordrecht Heidelberg. New York.
- Mathieu, J. E., ve Zajac, D. (1990). A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108: 171–194.
- McLean-Parks, J., Kidder, D. L. ve Gallagher, D. G. (1998). Fitting Square Pegs into Round Holes: Mapping the Domain of Contingent Work Arrangements onto the Psychological Contract. *Journal of Organizational Behavior*. 19(1): 697–730.
- Meydan, C.H. ve Şeşen H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing The “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69(3): 372–378.
- \_\_\_\_\_ (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1): 61–89.
- \_\_\_\_\_,Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations And Occupations: Extension And Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4):538–551.
- \_\_\_\_\_ ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in The Workplace: Toward A General Model. *Human Resource Management Review*. 11(3): 299–326.
- \_\_\_\_\_,Becker, T. E. ve Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*. 89(6):991–1007.
- \_\_\_\_\_ ve Maltin, E. R. (2010). Employee Commitment and Well-Being: A Critical Review. Theoretical Framework, and Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*. 77: 323–337.
- Mochon, D., Norton, M. ve Ariely, D. (2008). Getting off The Hedonic Treadmill, One Step at A Time: The Impact of Regular Religious Practice And Exercise on Well-Being. *Journal of Economic Psychology*. 29: 632–642.
- Morrison, P. S.(2014). Who Cares about Job Security?.*Australian Journal Of Labour Economics*. 17 (2):191–210.
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*. 8(3): 486–500.



- Motowidlo, S.J., Borman, W.C. ve Schmit, M.J. (1997). A Theory of Individual Difference in Task and Contextual Performance. *Human Performance*. 10 (2): 71-83.
- \_\_\_\_\_ (1997). *Human Performans*. London: Psychology Press.
- \_\_\_\_\_ ve Van Scotter, J.R. (1994) Evidence That Task Performance Should Be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*. 79: 475-480.
- \_\_\_\_\_ (2000). Some Basic Issues Related to Contextual Performance an Organizational Citizenship Behavior in Human Resource Management. *Human Resource Management Review*.10 (1): 115–126.
- Mshellia, P. S., Malachy, D. Y., Sabo, B. ve Abu-Abdissamad, A.M.(2016). Emotional Intelligence And Contextual Performance Among Nursing Professionals In Jos Metropolis, Plateau State, Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA)*. 3 (1): 19–33.
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions of Job Performance. *Applied and Theoretical Perspectives* (pp. 218–247). New York: Praeger.
- Myers, D.G. ve Diener. E. (1995). Who is happy?.*Psychological Science*. 6: 10–19.
- Nägele, C. ve Neuenschwander, M. P. (2014). Adjustment Processes and Fit Perceptions As Predictors of Organizational Commitment and Occupational Commitment of Young Workers. *Journal of Vocational Behavior*.85(3): 385–393.
- Naswall, K. ve De Witte, H.(2003). Who Feels Insecurity in Europe? Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*. 24(2): 189–215.

- Nogueras, D.J. (2006). Occupational Commitment, Education, and Experience As A Predictor of Intent to Leave The Nursing Profession. *Nursing Economics*. 24(2): 86–93.
- Onay, M. (2011). Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekasının ve Duygusal Emeğinin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*.11(4): 587–600.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*. 10: 85–97.
- Otto, K., ve Dalbert, C. (2013). Are Insecure Jobs As Bad For Mental Health and Occupational Commitment As Unemployment? Equal Threat or Downward Spiral. *Horizons of Psychology*. 22: 27–38.
- \_\_\_\_\_,Mohr, G., Kottwitz, M. U. ve Korek, S. (2014). The Joint Impact of Microeconomic Parameters and Job Insecurity Perceptions on Commitment Towards One's Job, Occupation And Career: A Multilevel Approach.*Economic and Industrial Democracy*. 37: 43–71.
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P. ve Peng, J. (2015). Organizational Justice and Job Insecurity As Mediators of The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: A Study from China. *Personality and Individual Differences*. 76: 147–152.
- Önder, Ç.ve Wasti, S. A. (2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi.*Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 2(1): 23–47.
- Öz, S. C. ve Budak, N. (2017). Bankacılık Sektöründe İş Güvencesi ve Ücretin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10 (51): 1101- 1108.

- Öz, G. İ. (2008). Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik İş Performansı ile İlişkisi. *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*(ss.149–176). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. G A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Meslekî Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28: 1–20.
- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür S.(2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri. *KMU İİBF Dergisi*. 11 (16): 53-82.
- Özer, G. ve Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Meslekî Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Mufad Journal*.48: 89–100.
- Özkan, C. (2017). *İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul:Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özoğlu, G. (2017). *Profesyonel Turist Rehberlerinin Kişilik Özellikleri ile Meslekî Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi*.(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S., ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel Ve Meslekî Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*.6 (2): 1–14.
- Özyaman, F. B. (2007). *Hemşirelerde İş Güvencesi Algısının Anksiyete ve Depresyon Üzerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Özyılmaz, A. ve Süner, Z.(2015). İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay'daki 9 İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları.*Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 10(3): 143–164.
- Page, K. ve Vella-Brodrick, D. (2009). The What, Why and How Of Employee Well-being: A New Model. *Springer Science and Business Media*. 90: 441–448.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C.A. (2001). Type of Employment, Work-FamilyConflict and Well-Being: A Comparative Study.*Journal of Organizational Behavior*. 22: 551–568.
- Panaccio, A. ve Vandenberghe, C. (2009). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*. 75: 224–236.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerine etkisinde İş Aile Yayılmı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Poyraz, K. ve Kama, U. B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(2): 143–164.
- Probst, T. M. ve Brubaker T.L.(2001). The Effects of Job Insecurity on Employee Safety Outcomes: Cross-Sectional and Longitudinal Explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6 (2): 139–159.
- \_\_\_\_\_(2003). Development And Validation of The Job SecurityIndex and The Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory And IRT Approach. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*. 76: 451–467.

- Probst, T. M. (2011). Job Insecurity: Implications for Occupational Health and Safety. *New Directions in Organizational Psychology and Behavioral Medicine*(pp. 313–328). UK: Gower.
- Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketine Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik (2018), [www.ptt.gov.tr](http://www.ptt.gov.tr)
- Reisoğlu, S. (2014). *Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarını Yordamada Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Mizah Tarzları ve Duygusal Zekânın Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Rich, B.L., LePine J.A. ve Crawford E.R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*. 53: 617–635.
- Robbins, S.P. ve Judge, T. A.(2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- 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.
- Roberts, D. R. ve Davenport, T. O. (2002). Job Engagement: Why it's Important and How to Improve It. *Employment Relations Today*.29(3): 21–29.
- Rosenblatt, Z. ve Ruvio, A. (1996). A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*. 17: 587–605.
- Roskies, E. ve Louis-Guerin, C. (1990). Job Insecurity in Managers: Antecedents and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*. 11(5): 345–359.

- \_\_\_\_\_, Louis-Guerin, C. ve Fournier, C. (1993). Coping with Job Insecurity: How Does Personality Make A Difference?. *Journal of Organizational Behavior*. 14(7): 617–630.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*. 52: 141–166.
- \_\_\_\_\_, Huta, V. ve Deci, E. L. (2008). Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*. 9: 139–170.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything or is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57: 1069–1081.
- \_\_\_\_\_ ve Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69 (4): 719–727.
- \_\_\_\_\_(1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*. 4(4): 99–104.
- \_\_\_\_\_ ve Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*. 9: 13–39.
- \_\_\_\_\_(2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 83: 10–28.
- Sadykova, G. (2016). İş Güvencesizliği ile İşyeri Prokrastinasyonu (Erteleme Alışkanlığı) İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 12(30): 97–120.

- Sağsan, M. ve Fırtına, B. (2015). Bilgi Mesleğine Bağlılık ve Adanmışlık: Platonik Bir İlişkinin Gelgitleri ve Profesyonellikle İmtihani. *Bilgi Dünyası*. 16 (1):1–22.
- Saleh, S.D. ve Hosek, J. (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements. *The Academy of Management Journal*. 19 (2): 213-224.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*.7(2): 393–423.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. 25(3): 293–315.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*. 8 (2): 23–74.
- Schmitt, M.T, Branscombe, N.R, Postmes T, ve Garcia A. (2014). The Consequences Of Perceived Discrimination For Psychological Well-Being: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*. 140: 921–948.
- Schmutte, P. S. ve Ryff, C.D. (1997). Personality and Well-Being: Reexamining Methods and Meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*.73(3): 549–559.
- Schmidt, F. L. (2002). The role of general cognitive ability and job performance: Why there can be no debate. *Human Performance*, 15, 187–210.
- Seçer, B.(2012). İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları. *Çalışma Yaşamında Davranış* (ss. 345–385). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- \_\_\_\_\_ (2011). İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*. 13(4): 43–60.
- \_\_\_\_\_ (2008). Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(1):141-158.
- \_\_\_\_\_ (2008). Psikolojik Boyutuyla İş güvencesizliği Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları. *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar* (ss.149–176). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- \_\_\_\_\_ (2007). *Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Seligman, M. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*. 55 (1): 5–14.
- Sennett, R. (2017). *Karakter Aşınması*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M. ve De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation By Employability. *Journal of Happiness Studies*. 10(6): 739–751.
- Shah, R. ve Ward, T. (2007). Defining and Developing Measures of Lean Production. *Journal of Operations Management*. 25: 785–805.
- Snape, E., Lo, C.W. ve Redman, T. (2008). The Three Commitment Model of Occupational Commitment: A Comparative Study of Chinese and British Accountants. *Journal Of Cross- Cultural Psychology*. 39(6): 765–781.
- Snyder, C. R., ve Lopez, S. J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.



- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Somech, A. ve Bogler, R. (2002). Antecedents and Consequences Of Teacher Organizational and Professional Commitment. *Educational Administration Quarterly*.38(4): 555–577.
- Somers, M. J. ve Birnbaum, D. (1998). Work-related Commitment and Job Performance: It's Also The Nature of The Performance That Counts. *Journal of Organizational Behavior*. 19: 621–634.
- Springer, K. W. ve Hauser, R. M. (2006). An Assessment Of The Construct Validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being: Method, Mode, and Measurement Effects. *Social Science Research*. 35: 1080–1102.
- Springer, K. W., Pudrovska T. ve Robert, M. H. (2011). Does Psychological Well-Being Change with Age? Longitudinal Tests of Age Variations and Further Exploration of the Multidimensionality of Ryff's Model of Psychological Well-Being. *Social Science Research*. 40(1): 392–398.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C. ve Çiftçi, A. (2008). Psychological Well-Being: It's Relation to Work Personality, Vocational Identity, And Career Thoughts. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. 142: 21–35.
- Steyrer, J., Schiffinger, M. ve Lang, R. (2008). Organizational Commitment-A Missing Link Between Leadership Behavior and Organizational Performance?. *Scandinavian Journal of Management*. 24 (4): 364–374.
- Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M.(2013). *İşsiz Yaşam İşsizliğin ve İş Güvencesinin Birey ve Ailesi Üzerindeki Etkisi*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on The Brink of A New Millennium. *Applied Psychology*. 51 (1): 23–42.
- \_\_\_\_\_, Hellgren, J. ve Katharina, N. (2002). No Security: A Meta Analysis And Review Of Job Insecurity And Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*. 7 (3): 242–264.
- \_\_\_\_\_, Hellgren, J. ve Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A Literature Review*. Arbetslivs Institutet.
- Staufenbiel, T. ve König, J. (2010). A Model For The Effects Of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83: 101–117.
- Şen, C. (2018). *Psikolojik sermayenin iş performansı ve sinizm üzerindeki etkileri: Kültürel sıklık-esnekliğin düzenleyici rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Şenerkal, R. ve Çorbacıoğlu S. (2015). Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları ile İş Performansı, Psikolojik ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17: 107–135.
- Şimşek, M. Ş. ve Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 23: 414–454.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (Sixth edition)*. United States: Pearson Education.

- Tağraf, H., Şahin, İ. ve Özkan, A. M. (2016). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ve Performans Arasındaki İlişki: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 17 (2): 67–83.
- Tak, B. M. ve Çiftçiöğlü, B. A. ( 2009). Üç Boyutlu Meslekî Bağlılık Ölçeğinin Türkçe 'de Güvenirlilik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi*. 10 (1): 35–54.
- \_\_\_\_\_(2008). Meslekî Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 63 (49):155–178.
- Tang, T. L. P., Cunningham, P. H., Frauman, E., Ivy, M. I. ve Perry, T. L. (2012). Attitudes and Occupational Commitment Among Public Personnel: Differences Between Baby Boomers and Gen-Xers. *Public Personnel Management*. 41(2):327–360.
- Telef, B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*.28(3): 374–384
- Tilakdharee, N., Ramidial, S. ve Parumasur, S. B. (2010). The Relationship Between Job Insecurity and Burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*. 13 (3): 254–271.
- Twenge, J. M., Sherman, R. A. ve Lyubomirsky, S. (2016). More Happiness For Young People and Less For Mature Adults: Time Period Differences in Subjective Well-Being in The United States, 1972–2014. *Social Psychological and Personality Science*. 7 (2): 131–141.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*. 17(2): 183–206.

- Tutar, H.(2013). *İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük*.Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tümekaya, S. ve Uştu, H. (2016). Tükenmişliğin Mesleğe Bağlılıkla İlişkisi: Sınıf Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(1): 272–289.
- Urbanavičiūtė, I., Bagdžiūnienė, D., Lazauskaitė Zabielskė, J., Vander-Elst, T. ve De Witte, H. (2015). The role of Career Factors in Qualitative and Quantitative Job Insecurity: A Study in Different Organizational Contexts. *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach*. 16: 23–45.
- Uslu, S. ve Aktaş, H. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Sessizlik Etkileşiminde İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin Aracı Rolü: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi Nisan 12 (1): 141- 160.*
- Uyar, A.(2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitapevi.
- Uysal, H. T. (2013). Stajyer Çalışanların Meslekî Bağlılık Gelişimine Örgüt İkliminin Etkisi. *Business and Economics Research Journal*. 4 (3): 93–110.
- Uysal, Ş. (2015). Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 5 (2):32–39.
- Vander-Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N. ve De Witte, H.(2014).On the Reciprocal Relationship Between Job Insecurity And Employee Well- Being: Mediation By Perceived Control?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 87 (4): 671–693.
- Van der Heijden, B. I., Van Dam, K. ve Hasselhorn, H. M. (2009). Intention to Leave Nursing: The Importance of Interpersonal Work Context, Work-Home

- Interference, and Job Satisfaction beyond the Effect of Occupational Commitment. *Career Development International*. 14(7): 616–635.
- Van Scotter, J. R. ve Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*. 81(5): 525–531.
- Van Yperen, N.W, Blaga, M. ve Postmes, T. (2015). A Meta-Analysis of the Impact of Situationally Induced Achievement Goals on Task Performance. *Human Performance*. 28: 165–182.
- Veenhoven, R. (1997). Advances in understanding happiness. *Published in French in Revue: Québécoise De Psychologie*. 18: 29–74.
- Verduyn, P., Ybarra O., R'esibois M., Jonides J.ve Kross, E. (2017). Do Social Network Sites Enhance or Undermine Subjective Well-Being? A Critical Review. *Social Issues and Policy Review*. 11( 1): 274–302.
- Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*. 6: 216–226.
- Wang, H.-j., Lu, C.-q., ve Siu, O.-l. (2015). Job Insecurity and Job Performance: The Moderating Role of Organizational Justice And The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Applied Psychology*. 100 (4): 1249–1258.
- Wang, H., Liu, X., Luo, H., Ma, B. ve Liu,S. (2014). Linking Procedural Justice with Employees Work Outcomes in China: The Mediating Role of Job Security. *Social Indicators Research*. 125: 77–88.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. ve Liu, X. (2012). Job Satisfaction, Occupational commitment and Intent to Stay among Chinese Nurses: a Cross-sectional Questionnaire Survey. *Journal of Advanced Nursing*. 68 (3): 539–549.

- Wallace, J. E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 40(2):228–255.
- Waterman, A. S.(1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*. 64 (4): 678–691.
- Wass, V. (1996). Who Controls Selection Under ‘Voluntary’ redundancy? The Case Of The Redundant Mineworkers Payments Scheme. *British Journal of Industrial Relations*. 34(2): 249–265.
- Wasti, A. ve Can, Ö. (2007). Bağlılık Odakları: Örgüte, Amire, Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık Ölçeklerinin Türkçe’de Geçerlemesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Tebliğ Kitabı*. 735–744.
- Wefald, A. J. ve Downey, R. G. (2009). Job Engagement in Organizations: Fad, Fashion, or Fol De Rol?. *Journal of Organizational Behavior*. 30: 141–145.
- Weiss, L. A., Westerhof, G J. ve Bohlmeijer, E. T.(2016). Can We Increase Psychological Well-Being? The Effects of Interventions on Psychological Well-Being: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *Journal of Management*. 8: 141–160.
- Weng, Q. ve McElroy, J. C. (2012). Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intention. *Journal of Vocational Behavior*. 80(2): 256–265.
- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being As Non-Additive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*.33: 141–160.

- Whiting, S. W. ve Maynes, T. D. (2016). Selecting team players: Considering the impact of contextual performance and workplace deviance on selection decisions in the National Football League. *Journal of Applied Psychology*. 101: 484–497.
- Yalçın, İ. (2014). İyi Oluş ve Sosyal Destek Arasındaki İlişkiler: Türkiye’de Yapılmış Çalışmaların Meta Analizi. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 25: 1–12.
- Yaldızbaş, S. (2015). *Karizmatik Liderlik Davranışlarının İş Performansına Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Yaşın, T.(2016). *Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaşlıoğlu, M. Murat. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 46: 74–85.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25: 278–296.
- Yellen, J. L. (1984). *Efficiency Wage Models of Unemployment*. U.S.A: University of Cambridge Press.
- Yetgin, D. (2017). *Turist Rehberlerinin Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Meslekî Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*.(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, B. I. ve Yirik, Ş. (2014). İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (6): 123–140.

- Yılmaz, R. ve Şahin-Yüksel, F. (2016). Yöneticilerin Dönüştürücü Liderlik Düzeylerinin Psikolojik İyi Oluş ve Bazı Kişisel Değişkenlere Göre Yordanması. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 36 (3): 595–615.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların Örgütsel Destek Algısının İş Performansı Üzerine Etkisinde İş Ortamı Niteliğinin Aracılık Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*. 5 (3): 32–52.
- Yousaf, A., Sanders, K. ve Shipton, H. (2013). Proactive and Politically Skilled Professionals: What is The Relationship With Affective Occupational Commitment?. *Asia Pacific Journal of Management*. 30: 211–230.
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with Job Security as A Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in A Multicultural Environment. *International Journal of Manpower*. 19 (3): 184–194.
- Yurcu, G. ve Atay, H. (2015). Çalışanların Öznel İyi Oluşunu Etkileyen Demografik Faktörlerin İncelenmesi: Antalya İli Konaklama İşletmeleri Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 4 (2): 17–34.
- Zhang, Y., LePine, J. A., Buckman, B. R. ve Wei, F. (2014). It's not fair . . . or is it? The Role of Justice and Leadership in Explaining Work Stressor–Job Performance Relationships. *Academy of Management Journal*. 57: 675–697.



## EKLER

### Ek-1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu doktora tez çalışmasına veri toplamak amacı ile hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacaktır, bu nedenle formun hiçbir yerinde sizden adınızı, soyadınızı veya kimlik bilgilerinizi yazmanız istenmemektedir. Formun ikinci bölümünde yer alan sorular, mesleğiniz ile ilgili genelleme yapabilmek için kullanılacaktır. Lütfen soruları size en uygun şekilde cevaplayınız. Bu çalışmanın başarılı olabilmesi için anket sorularına verdiğiniz cevapların tam ve doğru olması çok önemlidir. Araştırmaya sağladığınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Öğr. Gör. Zümrül GÜLTEKİN - OMÜ Alaçam MYO

Danışman: Doç. Dr. Sema POLATCI

GOP Üniversitesi İİBF-İşletme Blm.

#### 1. BÖLÜM

Aşağıdaki tabloda siz ve yaptığınız meslek ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendiniz ve mesleğiniz ile ilgili olarak hissettiklerinizi en iyi yansıtan kutucuğu (X) işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum						
1	Bu mesleğe şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim.	1	2	3	4	5
2	Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.	1	2	3	4	5
3	Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur.	1	2	3	4	5
4	Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.	1	2	3	4	5
5	Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir.	1	2	3	4	5
6	Posta Dağıtıcılığı mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
7	Bana avantaj sağlayacak olsa bile, Posta Dağıtıcılığı mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Posta Dağıtıcılığı bırakırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
9	Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı Posta Dağıtıcılığı yapmaya devam ediyorum.	1	2	3	4	5
10	Posta Dağıtıcılığı kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.	1	2	3	4	5
11	Posta Dağıtıcılığı mesleğine girdiğim için pişmanım.	1	2	3	4	5
12	Posta Dağıtıcısı olduğum için gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
13	Bir Posta Dağıtıcısı olmaktan <u>hoşlanmıyorum.</u>	1	2	3	4	5
14	Posta Dağıtıcılığı mesleği ile kendimi <u>özdeşleştiremiyorum.</u>	1	2	3	4	5
15	Posta Dağıtıcılığını heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
16	Genel olarak yaşadığım durumların sorumluluğunu üstlenirim.	1	2	3	4	5
17	Günlük yaşamımdaki çoğu sorumluluğumu yerine getirmede gayet iyiyim.	1	2	3	4	5
18	Kendime ve dünyaya yönelik bakış açımı değiştirecek yeni deneyimleri önemserim.	1	2	3	4	5
19	Benim için yaşam sürekli bir öğrenme, değişim ve gelişim sürecidir.	1	2	3	4	5
20	Güçlü görüşleri olan insanlardan etkilenme eğilimindeyim.	1	2	3	4	5
21	Genel kaniya ters düşse bile görüşlerime güvenirim.	1	2	3	4	5
22	Yakın ilişkileri korumak benim için zor ve sinir bozucu olur.	1	2	3	4	5
23	İnsanlar beni özverili ve zamanını diğerleriyle paylaşmaya istekli birisi olarak tanımlarlar.	1	2	3	4	5
24	İçinde bulunduğum günü yaşarım ve geleceğe yönelik hiçbir şey <u>düşünmem.</u>	1	2	3	4	5
25	Bazı insanlar hayatı amaçsızca yaşarlar, ancak ben onlardan biri değilim.	1	2	3	4	5
26	Yaşamımı gözden geçirdiğimde, yaşamımdaki olayların sonuçlarından memnuniyet duyarım.	1	2	3	4	5
27	Kişiliğimin birçok yönünü beğenirim.	1	2	3	4	5

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
28	İşimi yakın bir gelecekte kaybedeceğime dair riskler var.	1	2	3	4	5
29	İşimi koruyabileceğime eminim.	1	2	3	4	5
30	İşimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
31	İşimi yakın bir gelecekte kaybedebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
32	İş arkadaşlarım işe gelmediklerinde, onların işlerine yardım ederim.	1	2	3	4	5
33	İşe hep zamanında gelirim.	1	2	3	4	5
34	İşte resmi olarak benim görevim olmayan şeyleri de gönüllü olarak yaparım.	1	2	3	4	5
35	İşimin bir parçası olmasa da, bölümümdeki işe yeni başlayan bireylerin işe alışmalarına yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
36	Kuralların ötesinde kurumumun faydasına olan davranış sergilerim.	1	2	3	4	5
37	Arkadaşlarımın iş yükleri fazla olduğunda onlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
38	İşte gereksiz yere izin kullanmam.	1	2	3	4	5
39	Bölümümün kalitesini artırmak için yenilikçi önerilerde bulunurum.	1	2	3	4	5
40	Sorumluluğum dâhilinde olmayan, fakat örgütümün imajına olumlu katkı yapacak faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.	1	2	3	4	5
41	İşteki zamanımı gereksiz görüşmelerle harcamam.	1	2	3	4	5
42	İşimin bütün amaçlarına ulaşırım.	1	2	3	4	5
43	İşimle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışırım.	1	2	3	4	5
44	İşin tüm gerekliliklerini yerine getiririm.	1	2	3	4	5
45	Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.	1	2	3	4	5
46	Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.	1	2	3	4	5
47	İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle ustalıkla basa çıkarım.	1	2	3	4	5
48	Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek isin genelinde iyi bir performans sergilerim.	1	2	3	4	5
49	İşin amaçlarına ulaşmayı planlarım ve verilen görevi tamamlanması gereken zamanda tamamlarım.	1	2	3	4	5

## 2. BÖLÜM

### KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz : ( )Kadın ( )Erkek

Yaşınız: ( )18-25 yaş ( )26-35 yaş arası ( )36-45 yaş arası ( )46-55 yaş arası ( )56 yaş ve üzeri

Eğitim durumunuz: ( )İlköğretim ( )Lise ( )Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans

Ön Lisans mezunu iseniz hangi bölüm mezunsunuz? : ( ) Posta Hizmetleri ( ) Lojistik ( ) Diğer

Herhangi bir Sivil Toplum Kuruluşuna Üye misiniz? ( ) Sendika ( )Dernek ( )Üyelik Yok

Hangi Şehirde yaşıyorsunuz? ( ) Ankara ( ) İstanbul ( ) İzmir ( ) Bursa ( ) Samsun ( ) Tokat Diğer ( ).....

Posta Dağıtıcılığı Atama Statünüz ( ) 399 Sayılı KHK ( ) İHS ( ) Taşeron ( ) Diğer (.....)

Göreviniz: ( )Dağıtıcı ( ) Baş Dağıtıcı

Bu işyerindeki çalışma süreniz (yıl olarak): ( ) 0-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16 ve üzeri

Bu meslekteki toplam çalışma süreniz (yıl olarak): ( ) 0-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16 ve üzeri

Medeni durumunuz : ( )Bekâr ( ) Evli

Varsa çocuk sayınız? ( )1 ( ) 2 ( ) 3 ve üzeri

Ek-2

## PTT İzin Yazısı



T.C.  
POSTA VE TELGRAF TEŞKİLATI ANONİM ŞİRKETİ  
İstihdam ve Eğitim Daire Başkanlığı

Sayı : 68704784-770-E.812  
Konu : Tez Çalışması

14/03/2018

Zümrül GÜLTEKİN  
Ondokuz Mayıs Üniversitesi  
Alaçam Meslek Yüksek Okulu  
Posta Hizmetleri Bölümü

İlgi : 23/02/2018 tarihli ve 26932 sayılı yazınız.

Şirketimiz postacıları ile "Postacıların mesleklerine olan bağlılıkları, kendi performanslarını nasıl değerlendirdikleri, hayata karşı bakış açılarının nasıl olduğu (Psikolojik iyi oluş) ve algıladıkları iş güvenesi" konulu tez uygulamasını gerçekleştirme talebine ilişkin ilgi yazınız ve ekleri incelenmiştir.

Söz konusu uygulamanın yapılması ve anket sonuçlarının bir örneğinin Şirketimize gönderilmesi uygun görülmüştür.

Bilginizi ve gereğini rica ederiz.

Köksal BOZAN  
Daire Başkan V.

Gürbüz AKBULUT  
Genel Müdür Yardımcısı



BELGENİN ASLI  
ELEKTRONİK İMZALIDIR.

14.03.2018

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı:** Zümral GÜLTEKİN  
**Doğum Yılı ve Yeri:** 1983/TOKAT

### Eğitim Durumu

**Lisans Öğrenimi:** Niğde Üniversitesi –İİBF- İşletme (2007)

**Yüksek Lisans Öğrenimi:** Niğde Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü-Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı (2010)

**Yabancı Dili:** İngilizce

**İş Deneyimi:** 2010- (Devam Ediyor)- Ondokuz Mayıs Üniversitesi-Alaçam Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi.

### İletişim Bilgileri

**İletişim:** 0 362 312 19 19-7552

**E-Posta Adresi:** zumral.gultekin@omu.edu.tr, zumral.gultekin@gmail.com

### Bilimsel Faaliyetleri:

#### A. Konferans Bildirisi

A. 1. Polatçı, S. ve **Gültekin, Z.** (2017). Meslek Yüksekokulunda okuyorum seçtiğim mesleğe uygun muyum?, 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi Burdur [Ulusal]

A. 2. Polatçı, S., Cindiloğlu, M., Özçalık, F. ve **Gültekin, Z.** (2015), Çalışan Yalnızlığının İş Ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Rolü, 3. Örgütsel Davranış Kongresi Tokat [Ulusal]

A. 3. **Gültekin, Z.** ve Cindiloğlu, M. (2015) Politik davranışlar tükenmişliği etkiler mi? Bu etkileşimde örgütsel güvenin aracılık rolü var mıdır?, 3. Örgütsel Davranış Kongresi Tokat [Ulusal]

A. 4. Özyer, K., **Gültekin, Z.** ve Canbek, M. (2014). Çalışanların Ücret Tatmin Düzeyleri Örgütten Sapma Davranışlarını Etkiler Mi? Bir Alan Araştırması, 2. Ulusal Örgütsel Davranış Kongresi Kayseri [Ulusal]

#### B. Dergi Makalesi

B.1. Cindiloğlu, M., Polatçı, S., Özçalık, F., **Gültekin, Z.** (2017). İşyeri Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. Ege Akademik Bakış, 17 (2): 191–200. [Uluslararası]

B. 2. Polatçı S., İrk E., **Gültekin Z.** ve Sobacı F., (2017). Psikolojik Dayanıklılık Ve Kişilik Özellikleri Tatmin Düzeyini Etkiler Mi?. Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Dergisi. 4 (29): 553–578. [Uluslararası]

B. 3. Polatçı S. ve **Gültekin Z.** (2017). Meslek Yüksekokulunda Okuyorum Seçtiğim Mesleğe Uygun Muyum?. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 9 (21): 384–396. [Uluslararası]

B. 4. **Gültekin, Z.**, Cindiloğlu, M. ve Polatçı, S. (2016). Güvenirsek Tükenmez Miyiz? Politik Davranış, Örgütsel Güven ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 1 (1). [Uluslararası]

#### C. Ödüller

4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi En İyi Bildiri Ödülü (2017)