



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

**KIRIK CAMLAR TEORİSİ KAPSAMINDA ÖĞRETMENLERİN
MESLEKİ BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ: ISPARTA İLİ
ÖRNEĞİ**

HAZIRLAYAN

Merve ÖZÇELİK

2230227005

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

ISPARTA - 2024

YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI





T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Kırık Camlar Teorisi Kapsamında Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi: Isparta İli Örneği**” adlı çalışmamın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Merve ÖZÇELİK
26 / 12 / 2024

(ÖZÇELİK, Merve, *Kırık Camlar Teorisi Kapsamında Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi: Isparta İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2024)

ÖZET

Kırık Camlar Teorisi, küçük çaplı düzensizliklerin ya da ihlallerin zaman içerisinde daha büyük problemlere yol açabileceğini öne sürmektedir. Bu teori sosyal düzenin korunması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu teori iş yerinde uygulandığında ise işyerinde meydana gelen kural ihlallerinin ya da düzensizliklerinin zamanla çalışanların tutum ve davranışlarında olumsuzluklar meydana getirebileceğini göstermektedir.

Mesleki bağlılık, çalışanın işine, kariyerine ve işyerine duymuş olduğu duygusal normatif bağlılığını ifade eder. Çalışanların mesleki bağlılıkları iş yerindeki ortamdan ve yönetimden büyük ölçüde etkilenir.

İş yerinde düzenin korunması ve küçük aksaklıklara karşı müdahalenin hızlı ve etkili olması çalışanların kuruma olan bağlılıklarının devam etmesi için önem arz etmektedir. Bu durumda yönetim çalışanların iş yerindeki küçük problemleri dahi ciddiye alarak iş yerindeki düzen ve disiplini korumalıdır. Böylece, çalışanların mesleklerine ve çalışmış oldukları kuruma olan güven ve bağlılıkları güç kazanır ve verimlilik artar.

Anahtar Kelimeler: Kırık Cam Teorisi, Bağlılık, Mesleki Bağlılık.

(ÖZÇELİK, Merve, *Examination of Teachers' Professional Commitment within the Scope of Broken Windows Theory: The Case of Isparta Province*, Master's Thesis, Isparta, 2024)

ABSTRACT

Broken Windows Theory suggests that small-scale irregularities or violations can lead to larger problems over time. This theory emphasizes that social order must be protected. When this theory is applied in the workplace, rule violations or irregularities that occur in the workplace may cause negativities in the attitudes and behaviors of employees over time. It shows.

Professional commitment refers to the emotional normative commitment of the employee to his job, career and workplace. Employees' professional commitment is greatly affected by the workplace environment and management.

Maintaining order in the workplace and responding quickly and effectively to minor disruptions is important for employees to continue their commitment to the institution. In this case, management should maintain order and discipline in the workplace by taking even minor problems in the workplace seriously. In this way, employees' commitment to their profession and the institution they work for is important. Their trust and loyalty gain strength and productivity increases.

Keywords: Broken Window Theory, Commitment, Professional Commitment.

ÖNSÖZ

Bu tez, iş dünyasının dinamik ve bir o kadar da karmaşık yapısını anlama yolunda, çalışan bağlılığı ve iş yerlerindeki küçük düzen bozukluklarının etkilerini derinlemesine incelemeyi amaçlayan bir çalışmadır.

Tezimin hazırlanma sürecinde, birçok kişinin katkı ve desteği benim için çok değerli olmuştur. Bu süreçte, akademik rehberliğini ve desteğini esirgemeyen, çalışmamda bana ilham veren danışman hocam Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'e sonsuz teşekkür ederim. Eleştirel bakış açısı bu çalışmanın şekillenmesinde büyük rol oynamıştır.

Çalışmamın her aşamasında bilgi ve tecrübelerini paylaşan, görüşleriyle beni zenginleştiren tezimin daha sağlam ve kapsamlı bir şekilde ele alınmasını sağlayan hocam Doç. Dr. Mürşit IŞIK'a çok teşekkür ederim.

Bu uzun süreçte desteğini esirgemeyen ve hep yanımda olan değerli eşim Bahattin ÖZÇELİK'e, kendisini bu süreçte ihmal ettiğim ve dünyada kendisini tarif edebileceğim bütün güzel kelimelerin yetersiz kalacağı canım kızım İpek ÖZÇELİK'e sonsuz teşekkürler. Bu sürecin en önemli destekçilerinden biri olan ailem olmuştur. Hayatımın her aşamasında yanımda olan ve desteğini bir an olsun esirgemeyen beni hep yüreklendiren canım annem Kamile ERCAN'a, zorlukları aşmamda bana yardım eden kutup yıldızı misali yönümü kaybettiğimde bana yol gösteren canım ablam Tuğçe ERCAN'a ne kadar teşekkür etsem azdır.

Son olarak bu araştırmayı mümkün kılan tüm katılımcılara ve veri toplama sürecinde yardımcı olan herkese teşekkür ederim. Onların katkıları olmadan, bu çalışmanın gerçekleştirilmesi mümkün olmazdı. Bu tez sadece bir akademik başarı değil, aynı zamanda birlikte başardığımız bir yolculuğun sonucu olarak değer kazanmıştır.

Bu çalışmamı rahmetli babam Murtaza ERCAN'a ithaf ediyorum.

Merve ÖZÇELİK

ISPARTA, 2024

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

KIRIK CAMLAR TEORİSİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. KIRIK CAMLAR TEORİSİ.....	3
2. KIRIK CAM VARLIĞININ ETKİLERİ	6
2.1. Bireysel Etkiler.....	6
2.2. Örgütsel Etkiler	10
3. KIRIK CAMLAR TEORİSİNİN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ.....	12
4. KIRIK CAMLAR VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	15
5. KIRIK CAMLAR TEORİSİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	19

2. BÖLÜM

MESLEKİ BAĞLILIĞIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1. BAĞLILIK VE MESLEKİ BAĞLILIK KAVRAMI	23
1.1. Mesleki Bağlılık ile Benzerlik Gösteren Kavramlar	26
2. MESLEKİ BAĞLILIĞIN BOYUTLARI	27
2.1. Duygusal Bağlılık.....	27
2.2. Devam Bağlılığı	28
2.3. Normatif Bağlılık	29
3. MESLEKİ BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	30
3.1. Bireysel Faktörler	30
3.2. Örgütsel Faktörler	32
3.3. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler	33
4. MESLEKİ BAĞLILIK KAZANIMLARI	34
4.1. Tükenmişlikte Azalma	35
4.2. Meslekten Ayrılmada Azalma.....	36
4.3. Mesleki Tatminin Artması	37
4.4. Örgütsel Yapının Güçlenmesi	38
5. MESLEKİ BAĞLILIKLA İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	39

3. BÖLÜM

ISPARTA İLİNDE YAPILAN KIRIK CAMLAR TEORİSİ KAPSAMINDA ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ BAĞLILIKLARINA İLİŞKİN ARAŞTIRMA VE BULGULARI

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	42
2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	42
3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	43

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	44
4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	44
4.2. Veri Toplama Yöntemi ve Verilerin Analizi.....	44
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	45
5.1. Betimsel Bulgular.....	45
5.2. İstatistiki Bulgular	48
5.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular	54
SONUÇ	58
KAYNAKÇA	61
EKLER	75
Ek -1. Anket	75
ÖZGEÇMİŞ	77



TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Demografik Bulgular	46
Tablo 2. Güvenirlik Katsayıları	47
Tablo 3. Kırık Camlar ve Mesleki Bağlılık Ölçekleri ve Alt Boyut Ortalamaları	47
Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi (T Testi).....	48
Tablo 5. Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizi (T Testi).....	49
Tablo 6. Yaş değişkenine Göre Farklılık Analizi (Anova Testi).....	49
Tablo 7. Yaşa Göre Ortalamalar.....	50
Tablo 8. Unvan Değişkenine Göre Farklılık Analizi (Anova Testi)	50
Tablo 9. Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi (Anova Testi).....	51
Tablo 10. Çalışma Süresine Göre Algı Düzeyi	52
Tablo 11. Gelire Göre Farklılık Analizi (Anova Testi).....	53
Tablo 12. Değişkenlerine Göre İlişki Analizi (Korelasyon)	54
Tablo 13. Regresyon Analizi.....	56

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. Kırık Camlar Teorisi'nin Toplum Önerisi.....	6
Şekil 2. İşyerinde Sapma Davranışları Çeşitleri	7
Şekil 3. Fiziksel Çevredeki İhmal Sinyalleri ile İnsan Davranışı Arasındaki Akış.....	9



KISALTMALAR

KCT	: Kırık Camlar Teorisi
N	: Örneklem büyüklüğü
\bar{X}	: Aritmetik ortalama
P	: Anlamlılık değeri
Df	: Serbestlik derecesi
Sig	: Anlamlılık (Significance)
F	: F istatistiği (ANOVA için)
t	: Bağımsız örneklem T Testi
r	: Pearson Korelasyon Katsayısı
Akt	: Aktaran
s.	: Sayfa
çev	: Çeviren
ed	: Editör

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında çalışanların işlerine, kurumlarına ve mesleklerine olan bağlılıkları, işletmelerin başarısında önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlılık, çalışanların iş yerindeki performanslarını, motivasyonlarını ve uzun vadeli iş tatminlerini doğrudan etkisi altına alan bir faktördür. Mesleki bağlılık çalışanların salt kendi kariyer gelişimlerinden ziyade aynı zamanda kurumların rekabet fırsatını ve devamlılığını da belirleyebilir. Bu durumda karşısında iş ortamında karşılaşılan her türlü olumlu ve olumsuz etkenin, çalışanın bağlılık düzeyine olan etkisini anlamak, hem akademik çalışmalar hem de uygulamalı yönetim stratejileri açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu tezin temel odak noktası, çalışanların mesleki bağlılıklarını incelemek ve bu bağlılığı etkileyen faktörler arasında “Kırık Camlar Teorisi”ni değerlendirmektir. Kırık camlar teorisi, ilk olarak sosyal bilimler alanında geliştirilmiş olup, çevresel düzensizliklerin ve bireylerin davranışları üzerindeki etkisini incelemektedir.

Bu tezde, Kırık Camlar Teorisi’nin öğretileriyle birlikte mesleki bağlılık arasındaki ilişki incelenecek, iş yerlerinde küçük düzen bozuklukları ve ihlallerin, çalışanların işlerine olan bağlılıkları üzerindeki etkileri analiz edilecektir.

Kırık Camlar Teorisi, sosyal düzenin ve çevresel faktörlerin, bireysel davranışlar üzerindeki etkisini anlamayı amaç edinir. Kırık Camlar Teorisi küçük düzensizlikler ve ihlallerin daha büyük problemlere ve ihlallere zemin hazırlayabileceğini ileri sürmektedir. Kırık Camlar Teorisi’nin amacı bu küçük çaplı ihlallerin erken aşamada tespitini yapıp düzeltmenin, büyük çaplı toplumsal problemlerin önüne geçmede etkili bir izlem olabileceğini vurgulamaktadır.

Mesleki bağlılık teorisinde amaç ise çalışanların işlerine, işyerlerine yahut mesleklerine olan bağlılık düzeylerini ve bu bağlılığın kaynaklarını ve neticelerini anlamayı amaç edinir. Mesleki bağlılık teorisinde, çalışan bağlılığını artırmanın yollarını belirlemek ve iş yerindeki performans, motivasyon ve memnuniyeti en iyi noktaya nasıl taşıyabileceklerini incelemek için kullanılan bir teoridir.

Bu iki teorinin birlikte incelenmesindeki amaç, küçük sorunların ve düzensizliklerin, çalışan bağlılığı üzerindeki etkilerini anlamak için önem arz eder.

Bu bağlamda baktığımız zaman iş yerinde meydana gelen küçük olumsuzlukların ihmal edilmesinin, çalışanların işlerine ve bağlı oldukları kurumlarına olan bağlılıklarını nasıl etkilediğini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

Bu çalışma hem akademik literatüre katkı sağlayacak hem de iş dünyasında uygulamalı yönetim stratejileri geliştirmek için bir rehber niteliği taşıyacaktır.

Bu bağlamda, tez, işletme yöneticileri ve insan kaynakları profesyonellerine, iş yerlerinde ufak sorunları aktif bir şekilde yönetmenin ve çözüm yolu bulmanın, çalışanların bağlılıklarını nasıl olumlu yönde etkileyebileceği hususunda değerli bilgiler sunmayı hedeflemektedir.

Çalışma 3 bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın Birinci Bölümünde Kırık Camlar Teorisi'ni kavramsal çerçevesi incelenmiştir. 5 alt başlıktan oluşmaktadır. Bunlar Kırık Camlar Teorisi, kırık cam varlığının etkileri, Kırık Camlar Teorisi'nin çalışma hayatındaki yeri, kırık camlar ve örgüt kültürü, Kırık Camlar Teorisi ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın İkinci Bölümünde mesleki bağlılığın kavramsal çerçevesi incelenmiştir. 5 alt başlıktan oluşmaktadır. Bağlılık ve mesleki bağlılık kavramı, mesleki bağlılığın boyutları, mesleki bağlılığı etkileyen faktörler, mesleki bağlılık kazanımları ve mesleki bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın Üçüncü ve \$son Bölümünü araştırma kısmı oluşturmaktadır. Isparta ili merkez devlet okullarında çalışan 190 öğretmene uygulanan 'Mesleki Bağlılık Anketi, Kırık Camlar Teorisi'nin İşletmelere Uyarlanması' anketleri ile elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular, literatürdeki çalışmalar ile karşılaştırılmıştır. Sonrasında sonuçlar değerlendirilip önerilere yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

KIRIK CAMLAR TEORİSİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. KIRIK CAMLAR TEORİSİ

Kırık Camlar Teorisi'nin temeli Philip Zimbardo tarafından 1969 yılında gerçekleştirilen sosyal bir deneye dayanmaktadır. Bu deney suça karşı mücadelede yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Deney şöyle açıklanabilir; biri Bronx diğeri Palo Alto olmak üzere iki farklı bölgeye plakası olmayan 1959 model araçlar bırakılmıştır. Bronx'taki araç Vandallar tarafından saldırıya uğramış, önce aracın radyo ve akü gibi değerli parçaları sökülüştür. Bir gün içerisinde araçta herhangi bir değerli eşya kalmamıştır. Ardından daha kapsamlı bir yıkım süreci başlamış, aracın camları kırılmış, koltuk döşemeleri yırtılmıştır. Üç günden kısa bir zaman içinde ise araçtan geriye, yalnızca zararlı ve işlevsiz parçalar kalmıştır. Saldırının temasının etkisiyle araç tamamen hurdaya dönmüş, geriye yalnızca kullanılamaz bir metal yığı kalmıştır. Saldırıların büyük bir çoğunluğu ise gündüz vakitlerinde yaşanmıştır. Palo Alto'daki araca ise bir hafta boyunca kimse dokunmamıştır. Bunun üzerine Zimbardo iki öğrencisiyle birlikte aracın camını kırarak araca hasar vermiştir. İlk başta çekingen olan öğrenciler, daha sonra isteyerek ve daha hevesli bir şekilde araca zarar vermeye başlamışlardır. Fazlasıyla zarar gören arabaya aynı gece üç genç adam borularla sert bir şekilde vurmaya başlamış sonrasında az ilerde bulunan mahalle halkı onlara bu duruma son vermeleri hususunda seslenmiştir (Zimbardo, 1969).

Bronx'taki toplum yapısı gereği (araçların terk edilmesi ve eşyaların çalınması gibi durumların sıklığı, "kimsenin umurunda olmadığı" düşüncesi), Vandalizm'in, Palo Alto'da olduğundan daha hızlı yayıldığı görülmüştür. Palo Alto ise Bronx'un aksine insanların özel mülkiyete değer verildiğine ve rahatsızlık ya da maddi zarar veren davranışların masraflı olduğunu bilen insanların yaşadığı bir yer olarak bilinmektedir. Bu farklılıklar, Vandalizm'in, toplumsal engellerin ve sorumlulukların zayıflaması durumunda hızla artabileceğini göstermektedir. Bu teoriye göre sahipsiz mülk, eğlenmek ya da yağmalamak amacı ile dışarı çıkan

insanlar için kurallara bağılı olmadıklarında tarafsız bir oyun alanı haline gelebilmektedir (Kelling ve Wilson, 1982).

Aynı zamanda, düzensizlikler kırık camlar metaforuyla ifade edilerek, büyük suçların habercisi olarak görülmekte ve bu şekilde bir bölgenin toplumsal güvenliği konusunda önemli bir ölçüt ortaya koyulmaktadır. Eğer bir bölgede güvenli ve huzurlu bir ortam sağlanmak isteniyorsa, öncelikle “kırık camlar”ın ortadan kaldırılması gereklidir. En ufak bir düzensizliğe bile tahammül edilmeyen, temiz ve düzenli bir çevre, bölgenin izlendiği ve bu nedenle de ciddi bir suç işlendiğinde bu suçun cezasız kalmayacağı mesajını vermektedir (Austrup, 2011, s. 3-4).

Başka bir ifadeyle, Kırık Camlar Teorisi'nin özü, kontrolün sağlanmadığı ve denetim eksikliği bulunan ortamlarda, küçük çaplı sorunların (örneğin, sarhoşluk, dilencilik, Vandalizm, uygunsuz davranışlar, grafiti gibi) daha büyük suçlara davetiye çıkarması üzerine kuruludur. Bu durum, bir alanın bakımsız bırakılması ve izbe bir görünüm alması halinde, ‘kırık camlar’ ve diğer eksikliklerin düzeltilmemesiyle, düzensiz davranışların hızla çoğalacağı ve suçun artacağı görüşünü desteklemektedir (Pollard, 1998).

Kırık Camlar Teorisi'ne göre önemsiz gibi görünen düzensizliklere hoşgörü gösterildiğinde daha büyük suçların ortaya çıkması kaçınılmaz hale gelecektir (Güven ve Akmeşe, 2021, s. 75).

KCT, düzensiz ve bozuk davranış belirtilerinin daha büyük suçları harekete geçirdiğini ve bu şekilde de suçun daha çok yayılmasına sebep olduğunu öne sürmektedir. Bu teoriye göre bir camı kırık olan binada kırık olan cam tamir edilmediği sürece, diğer camlar da kırılmaya başlanacaktır. Başka bir deyişle ise bir değiştirilmemiş kırık cam, binada kimsenin umurunda olmadığı bir uyarıdır ve bu şekilde daha fazla camın kırılmasının önünde hiçbir engel olmayacaktır. Bu durum da denetim mekanizmasının olmadığını ve ilerde daha büyük suçların da ortaya çıkmasına bir davetiye sunacaktır (Doğar ve Sevinç, 2011, s. 30). Bu tanıma göre; Kırık Camlar Teorisi, kontrol, denetim, sahiplenme ve bakım hissini uyandırılmadığı yerlerde suçun meydana gelebileceği ve bu tür yerlere karşı da önlemlerin alınması gerektiğini savunmaktadır. Bu durum karşısında da şehirde sıkça rastlanılan onarılmayan metruk binaların, güvenlik önlemleri alınmayan işyerlerinin

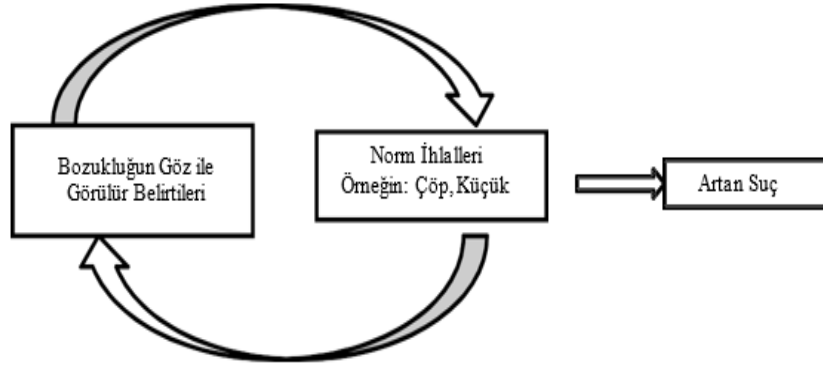
suça davetiye çıkardığını ve potansiyel olarak suçlu kişileri de suça yöreklendirdiğini söylemek mümkündür.

Örgütlerde ortaya çıkan küçük ölçekli düzensizliklerin çözülmemesi halinde, zamanla bu düzensizliklerin büyük sorunlara dönüşeceği belirtilmiştir. Bu kapsamda küçük sorunlara müdahale edilmemesi, büyük problemlere neden olma ihtimalini artırmaktadır. Küçük problemleri bilen örgüt çalışanları, problemlerin çözüme kavuşmaması halinde problemlili uygulamaların sayısını gün geçtikçe artırabilecektir. Bu olanlar neticesinde algılanmış olan düzensizlik nedeniyle problemlerle muhatap olmak istemeyen örgüt çalışanları işten ayrılma düşüncesine girecek ve kariyer planlarına yön verecektir (Yazıcı, 2018, s. 848).

KCT insan yaşamının ve insanın bulunduğu ortamın güçlü bir şekilde düşündürücü ve uyarılabilir olduğunu ve olayların sonuçlarını belirlemede ayrıntıların göz ardı edilemeyeceğini öne sürmektedir (Liu vd., 2011; Tian, s. 2015)

“Toplumsal olarak çöküşün sosyal sorunları ve psikolojik bir kuramı olan Kırık Camlar Teorisi; kriminoloji, sosyoloji, halk sağlığı, davranış bilimi gibi alanlarda fikir vermekle birlikte suçları önlemenin bir aracı olarak kullanıldığından da tartışmaya açık bir konu olarak önümüze gelmektedir” (Dixon, 1998)

“Kırık Camlar Teorisi’ne göre insanlar ihlallere karşı tutdukları tavırlara odaklanmaktadır” (Keuschnigg ve Wolbring, 2015, s. 98). İhlaller, mevcut kuralların göz ardı edilmelerini veya bu kurallara uymamalarını ifade eder. Bu nedenle bireyler, ihlalin getireceği kazanç ve riskleri değerlendirerek bir karar vermektedirler. Kırık Camlar Teorisi’ne göre ihlallere yönelik yaklaşımlar, toplumsal düzensizliklerin yayıldığı durumlarda kuralların ihlallerinde karşılaşacakları zararların elde edecekleri faydalardan daha düşük olduğu kanısına vardıkları için bu davranışa yönelmektedirler. Aşağıdaki şekilde KCT’nin toplum önerisi görülmektedir (Churruca vd., 2018, s. 2).



Şekil 1. Kırık Camlar Teorisi'nin Toplum Önerisi

Kaynak: (Churrucua vd, 2018, s. 2).

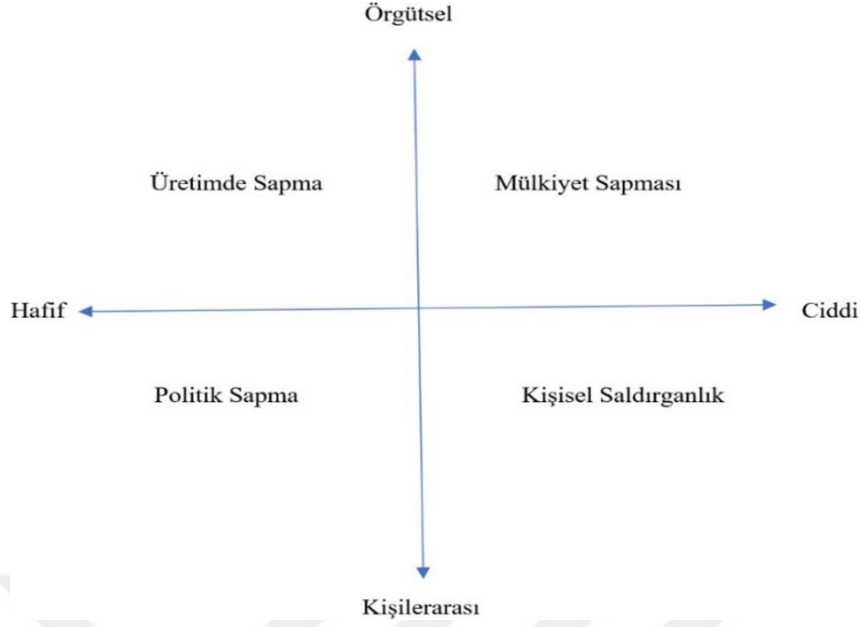
Toplum üyelerindeki eksik noktaları görmezden gelerek kuralları ve yasaları ihlal etmeleri, daha büyük sorunlara neden olmaktadır. Bu kurallara uymayan bireylerin daha ağır suçlara yönelerek düzensizliğin sürekliliğini sağladığı düşünülmektedir. Düzensizliğe devam eden bireylerin bakış açısına göre, küçük hatalar karşısında herhangi bir tepki gösterilmezse daha ciddi durumlarda da tepki beklenmemektedir. Zamanla suçlara karşı tedbir alınmazsa suç oranlarının artması kaçınılmaz hale gelecektir.

2. KIRIK CAM VARLIĞININ ETKİLERİ

Kırık Camlar Teorisi'nin toplumsal sermayenin azalması ve bireysel yıpranma gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceği düşünülmektedir. İş hayatında (örgütsel bağlamda) ve toplumsal hayatta bireylerin, iletişim kanalları aracılığıyla bireylerin harekete geçmeleri beklenir. Toplum, sosyal ilişkilerin sağlıklı yürütülmesi ve düzenin korunması için birleşik yapıya sahip olmalıdır. Bunu sağlayan, güçlendiren ve sürdürülebilir bir hale getiren ana unsur ise güvendir (Nalçacıgil, 2020).

2.1. Bireysel Etkiler

“KCT ne göre işyerinde ihmal ve düzensizlik çalışanları grup ve bireysel olarak etkilemektedir” (Williams, 2019). Robinson ve Bennett tarafından işyerinde sapma davranışları ile ilişkili bir tipoloji (insan tiplerini belirleme bilimi) geliştirilmiştir (1995, s. 565). Bu tipoloji aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:



Şekil 2. İşyerinde Sapma Davranışları Çeşitleri

Robinson ve Bennett (1995) kişilerin çalışma alanındaki sapma davranışlarının bireylerarası-örgütsel ve hafif ya da ciddi düzeyde olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu davranışlar da üretimde sapma, mülkiyet sapması, politik sapma ve bireysel saldırganlık başlıkları altında toplamıştır (bkz. Şekil 2). Üretimde sapma davranışları işi erken bırakma, sık sık molalar verme, bile isteye işi yavaş yapma ve kaynakları israf noktasında kullanma eylemlerini içerebilmektedir. Bu tür sapma davranışları örgütsel ve hafif düzeyde kabul edilen davranışlar arasında yer alır.

Örneğin; araç ve gereçleri sabote etme, rüşvet alma, çalışmadığı saati çalışıyor gibi gösterme, şirketten para çalma gibi davranışlar, ciddi düzeyde önemli kabul edilen örgütsel sapma davranışlarıdır.

Arkadaşlarının arkasından dedikodu yapma, iş arkadaşlarına zarar verme, iş ortamında çatışma yaratma, rekabet ortamında üstünlük sağlamak için fayda sağlama gibi politik sapma davranışları ise daha hafif düzeyde kabul edilmekte olup, bu tür davranışlar örgütsel ve hafif sapma davranışları arasında yer alabilir.

Cinsel taciz, sözlü taciz gibi davranışlar ise saldırganlık başlığı altında çalışma arkadaşlarını tehlikeli duruma sürüklenme eylemleri bireysel anlamda yapılan ciddi düzeyde önemli hareketler olarak kabul görmektedir.

“Bir kurumda cam kırılma durumu var ise; çalışan bireyin işe olan sadakati, fedakârlığı, verimliliği ve davranışlarında bir gerileme durumu söz konusu olabileceği gibi, müdahale etme anlamında yönetimin ihmali de kanunu takip eden makamların daha fazla baskı yapmasına neden olabilmektedir” (Nalçacıgil, 2020). Bu konuda yapılmış olan bir çalışmada, kişinin ikamet ettiği bölgede kırık cam varlığının biliniyor olması psikolojik sağlık ile bağlantılı olduğu belirlenmiş, ancak fiziksel sağlık üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı bu çalışma ile ortaya konulmuştur (O’brien vd., 2019).

Düşük ücrete tabii işçi çalıştıran işyerlerinde, gün içinde yapılan çalışmalar temel çalışma şartlarının yok sayılarak iş akdinin yerine getirildiğini göstermektedir. Düşük ücretli çalışanlar, işyerlerinde artan standart ihlaller ve kanunların yok sayılması karşısında seslerini duyurmakta çekingen davranmakta, bu durum da giderek kötüleşen çalışma koşullarına yol açmaktadır (Weil, 2012).

KCT penceresinden baktığımız zaman, kurumlarda saygısız veya istenmeyen davranışlara karşı gerekli önlemler alınmadığı takdirde, çalışanlar arasında daha büyük problemlere yol açabilmektedir. Çalışanlar iş arkadaşları tarafından kötü muameleye maruz kaldıklarını (zorbalık) hissettiklerinde ve ortaya çıkan bu durumu yönetimin göz ardı etmesi durumunda, domino etkisi meydana gelebilmekte ve kendi sorunlarını kendilerinin çözmesi gerektiği kanaatine varmaya başlayacaklardır. Bunun sonucu olarak kendilerine haksızlık yapan birinden intikam almaya çalışabilmekte ve durum karşılıklı arbedeye dönüşebilmektedir. Şayet bu davranışlara uygun bir şekilde müdahale edilmezse ya da eylemleri gerçekleştiren çalışanların önüne geçip dur demek için herhangi bir hamle yapılmazsa, eylemler üretim karşıtı iş davranışlarına dönüşebilmekte ve bunun sonucunda da işyerlerinde kargaşa yaşanmasına sebep olmaktadır (Biçer, 2022, s. 29-30).

“Bir kurumda herhangi bir çalışanın kural dışı durumuna karşı yaptırım uygulanmadığı takdirde diğer çalışanların da kural dışı davranışlar göstermeye başladığını ifade etmiştir. İşyerinde etik, kural dışı iş-işlem-davranışlar karşısında yöneticilerin sessiz kalıp bu duruma müdahale etmemesi kurumda ‘kırık camların’ olduğuna işaret etmektedir. Böyle bir ortamda daha öncesinde görevi ihmal etme, görevi kötüye kullanma, işe geç kalma, kılık kıyafete uymama vb. etik/yasa dışı iş-işlem-davranışlarında bulunan çalışanlar daha büyük üretimin azalmasına karşı hareketlerde bulunmaya daha meyilli olabilmektedir.

Ayrıca daha önce üretimin azalması davranışı sergileyen çalışanlar da iş akdine son verme ya da karşıt davranışlar ortaya koymaktadırlar. Dolayısıyla yöneticiler kırık camlara müdahalede bulunmadıkça bu davranışlar kısır döngü gibi devam edecektir” (Güven ve Akmeşe, 2021) (bkz. Şekil 3).



Şekil 3. Fiziksel Çevredeki İhmal Sinyalleri ile İnsan Davranışı Arasındaki Akış

Kaynak: Williams, 2019.

Düzensizlik, genel bir korku hissini uyandırarak insanların düzenli ve yüksek güvenli alanlara veya sitelere sığınmasına yol açabilmektedir. Öte yandan, “yanlış” türdeki kişiler, suç işlemek için uygun ve kolay olarak görülen bölgelere çekilebilmektedir. İşyerinde düzensizlik oluştuğunda görevini en iyi şekilde yapan disiplinli ve sorumluluk sahibi olan kişilerin işten ayrılma kararı vermesine sebep olabilmektedir. Buna karşın düzensizlik, o iş yerini, üretim karşıtı davranışlar sergileyen kişiler için muhtemel bir iş yeri haline gelecektir (Muniz, 2011, s. 4).

Düzensizlik, iş yaşamında da kalite kaybına yol açabilir. İş yaşamı kalitesi kavramı işyerinde çalışanların sağlık ve refahı üzerindeki olumsuz etkilerin minimize edilmesi anlamına gelir. İş yaşam kalitesi, çalışanların iş ilişkileriyle ilgilendiği gibi, onların iş deneyimlerinden duygu duymalarını sağlamaya yönelik duygusal ihtiyaçları da ele alır. Bu kalite çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle artar. Çalışanların iş memnuniyeti, sağlıklı çalışma ortamları ve adil muamele gibi koşullar, iş yaşam kalitesini yükseltir (Vischer ve Wifi, 2017, s. 388). İşyerinde gürültü, havasızlık, çalışma koşullarındaki eksiklik, iş yerinin ihmal edildiği algısı uyandırabilir. Bu tür koşullar altında çalışanların iş tanımlarını tam olarak yerine getirmemesi ve çalışanların çatışmaya girmesi olası bir hale geliyor. Nitekim

Finlandiya’da yapılan bir araştırmada iş ortamındaki fiziksel çevrenin çalışanların işyeri zorbalığıyla karşı karşıya kalmasına sebep olduğu saptanmıştır (Salin, 2014).

2.2. Örgütsel Etkiler

Örgütlerde, alışanların sergilediği olumsuz davranışların temelinde çoğunlukla ‘önemsiz’ ya da ‘görmezden gelinen’ etik dışı davranışlar yer almaktadır. Görevine yeterli özeni göstermeyen bir çalışanın bu tutumu, diğer çalışanların da görevlerini doğru bir şekilde yerine getirme kapasitesini etkileyebilir. Belirli etik kurallara uymadan davranış sergileyen ve herhangi bir yaptırımla karşılaşmayan bir çalışan, bu davranışı diğer çalışanlar arasında yaygınlaştırabilir. Bu durum, daha büyük ihlallere ve ciddi sonuçlara neden olabilir. Bu sebeple örgütlerde ‘sıfır tolerans’ politikasının uygulanması önerilmektedir (Bektaş vd., 2019).

ABD’nin New York eyaletinde güvenliği sağlamak, suç oranlarını düşürmek adı altında sıfır tolerans politikası uygulanmaktadır. Bu politikalar sayesinde kamu güvenliği artırılmakta ve bireylerin daha düzenli bir yaşam sürmesi, kent yaşamında düzenin ve nezaketin korunmasının önemini vurgulamış ve polisin toplumsal düzeni sağlama ve koruma ihtiyacının altını çizmiştir (Bratton, 1998).

Bir örgütte yöneticilerin küçük aksaklıkları büyümeden fark etmeleri ve mevcut aksaklıkları hızla düzeltmeleri beklenmektedir. Sıkı kuralların olduğu bir iş yerinde çalışanlardan bu kurallara uyum sağlamaları beklenir. Yönetim, sorunları zamanında çözerek daha büyük sorunların önüne geçebilir. Kötü politika ve uygulamalar, çalışanlar arasında güveni azaltır ve olumsuz etkilere yol açar (Bektaş vd., 2019).

İşletme yönetimi perspektifinden bakıldığında, düzensiz bir ortamın çalışanlar, müşteriler ve genel olarak kurumun itibarı üzerinde olumsuz etkileri olabilir (Nalacığil, 2020).

Örgütlerde kırık cam teorisi ile ilgili çeşitli deneye dayalı araştırmalar yapılmıştır. Örneğin, Güven ve Akmeşe (2021) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada şanlıurfa’daki çeşitli kurumlarda çalışanlar üzerinde yönetim yaklaşımlarının kırık cam teorisi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, otoriter yönetim tarzının çalışanlar üzerinde olumlu bir etki yaparken,

demokratik yönetim tarzının ise olumsuz ve anlamlı bir etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çıkan bu sonuca bakarak söyleyecek olursak demokratik yönetim tarzı çalışanların kural ihlali gibi olumsuz davranışlar sergileme ihtimalinin önüne geçebilecektir.

Denetimin eksik olduğu düşünülen örgütlerde çalışanlar, denetimlerin düzenli yapıldığı örgütlere göre çok daha fazla etik dışı davranışlar sergileyebilirler (Bektaş vd., 2019). Bununla ilgili olarak Hollanda’da yapılan bazı araştırmalar, çevresel düzensizliğin bireylerin davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu araştırmalarda, bireylerin başkalarının kuralları ihlal ettiğini gördüklerinde benzer davranışlar sergileme eğiliminde oldukları ,bunun da düzensizliğin yayılmasına katkıda bulunduğu belirlenmiştir (Keizer vd., 2008).

Bir diğer çalışmayı da Ramos ve Torgler (2012), akademisyenlerin ortak çalışma alanlarında fiziksel olarak bozulmalar meydana geldiğinde, bunun genellikle küçük bir sorun olarak görülmesine rağmen büyük yaptırımların devreye sokulduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda, kırık camların onarılmasına yönelik bir atıf yapılmaktadır. Lim ve arkadaşları (2005) ise, Kırık Camlar Teorisi’nin yalnızca mahallelerde değil, aynı zamanda örgütlerde de etkili olabileceğini vurgulamaktadır.

Bu teori, küçük ama olumsuzlukların önüne geçilmesinde bir araç olarak kullanılabilmesini önermektedir.

Avustralya’da Kırık Camlar Teorisi yükseköğretim kurumunda araştırma konusu olmuştur. Araştırma sonucunda akademisyenler ve lisansüstü öğrenim görmekte olan öğrencilerin düzenli bir iş ortamı ile dağınık ve düzensiz bir iş ortamındaki davranışları karşılaştırılmıştır. Sonuçlar, dağınıklığın olduğu düzensiz bir yerde yere çöp atma oranında önemli ölçüde yüksek olduğu saptanmıştır. Düzenli ortamda katılım sağlayanların %18’i yere çöp atarken, düzensiz bir iş ortamında bu oran %59’a yükselmiştir (Ramos ve Torgler, 2012).

3. KIRIK CAMLAR TEORİSİNİN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

“Kırık camlar kuramına göre bir binadaki kırık bir cam onarılmazsa, binaya kimsenin sahip çıkmadığını düşünen diğer insanlar kalan camları da kırmak isteyecek ve daha fazla camı tahrip edeceklerdir. Zamanla bina camsız kalacaktır. Bu durum düzensizliklere karşı gösterilen müsamahayı açıklamaktadır” (Beşe, 2006, s.1).

Malcolm Gladwell (2000) “The Tipping Point” adlı eserinde bir kriminoloji kuramının iş dünyasında nasıl uygulanabileceğine ilişkin önemli ipuçları sunuyor. Gladwell’e göre, bir ürün veya hizmetin kapsamı ve yaygınlaşması için katı kurallar ve disiplinli bir yaklaşım gereklidir. İşletmeler, küçük aksaklıkları zamanında tespit edip müdahale etmedikçe, bu aksaklıklar daha büyük sorunlara dönüşebilir. Aynı şekilde, bu sıkı kuralların çalışanlar için de geçerli olması gerekir. Zira örgüt içi kararların verilmesi ve uygulamaya geçirilmesinde yöneticilerin çalışanlara göstermiş olduğu ufacık bir tolerans zaman içerisinde örgütte bu kararların uygulanmasına daha büyük zararlar vermeye başlayacak ve kararların uygulanmasını zorlaştıracaktır. Bir çalışana, küçük bir hatada zamanında müdahale edilmediği ve düzeltilmediği takdirde, bu durum diğer çalışanlara da yansiyarak daha geniş bir sorun yaratabilir.

“Kırık camların önlenmesi konusunda yöneticilere çeşitli öneriler sunulmuştur. Bunlardan biri, "Etrafta Yürüyerek Yönetim" olarak bilinen bir yönetim yaklaşımıdır. Bu yönetim biçiminde yöneticilerin işletme ortamında sürekli hareket halinde olmalarını ve çalışanlarla doğrudan etkileşimde olmalarını ifade eder. Etrafta Yürüyerek Yönetim, bireyler arası iletişimin, açık itibar ve tanınmanın ne kadar önemli olduğunu vurgular. Bu yönetim tarzı çalışma ortamında nezaket ve verimi yükseltmek adına en önemli yollarından biri olarak gösterilmiştir. Bu yönetim tarzının temel görüşü, yöneticilerin problemleri ve endişeleri ilk elden öğrenip çözüm üretmesinin gerekliliğidir” (Mohan vd., 2013).

Gladwell, çalışma hayatında kırık camların önüne geçilebilmesi adına yapılması gerekenleri şu şekilde sıralamıştır (2000, s. 140-143):

- İlk olarak, belirli bir kıyafet standardı ya da tek tip kıyafet düzeni oluşturulmalı ve tüm kişilerin bu kurallara uyması gerekmektedir. Çalışanların üniforma veya iş elbisesi giymese dahi, temizlik ve sağlığa uygunluk kurallarına uygun, düzgün ve düzenli kıyafetlerle işe gelmeleri

teşvik edilmelidir. Bu uygulama müşterilerin güvenini kazanmak açısından bu ilk adım olacak ve kurumun vizyonu açısından da önem arz edecektir.

- Çalışanların, telefondaki müşterilerle iletişim kurarken, özel olarak hazırlanmış bir karşılama metni (adını ve görevini belirten) kullanmaları hususunda dikkat etmeleri gerekmektedir. Müşterilere mümkün oldukça isimleriyle hitap ederek onları önemsediklerini karşı tarafa hissettirmelidirler.
- İşletmenin faaliyet alanı terk etmeksizin, müşteriler her zaman iletişimde kalmak ister. Müşteriyle doğrudan iletişimde bulunan çalışanlar her daim müşteriye odaklanmalı ve onunla ilgilenildiğini ona hissettirmek durumundadır. Aksi takdirde müşteri dikkate alınmadığını düşünerek o işletmeden ayrılacaktır.
- Çalışanlar her daim güler yüzlü ve kibar olmalıdırlar. Harvard Üniversitesinde 20 yıldır süregelen çalışmalar gülümsemenin ve mutluluğun bulaşıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Gülümseme, sadece müşteriyle yüz yüze görüşmelerde değil, telefonla yapılan konuşmalarda da önemlidir. Üründe ya da sunulan hizmette bir kalite veya standart noksanlığı bulunsa dahi bu durumu güleryüz ve tatlı dille müşteriye gereken önemi göstererek bu durumu ticaret kapsamında olumlu hale getirmek muhtemeldir.
- İş yerinin görüntüsüne itina gösterilmeli ve her zaman temiz ve düzenli olması hususunda dikkatli olunmalıdır. Yapılan araştırmalar neticesinde temiz ve düzenli mağazalarda insanlar daha çok alışverişte daha çok zaman harcamakta ve daha çok alışveriş yapmakta, mağazaya gelme sıklığını artırmakta ve etraflarına daha çok önermektedir. Bu sebeple birçok dünya markası mağaza dizaynı için çok büyük bütçeler ayırmakta, düzenli ve sağlığa uygun olmalarına bir hayli dikkat etmektedir. Çünkü bu durum kurum için işlerinin ne derece kaliteli olduğunu göstermenin en güzel yoludur.
- Müşterilere her zaman saygılı bir şekilde yaklaşmak son derece önemlidir. Çünkü her zaman sunulan hizmet ya da üründen memnun kalacaklarının garantisi yoktur. Memnun olmayan kişilerle de karşılaşılacaktır. Bu durumda kritik olan, müdahale hizmetlerine hızlı, nazik ve duygudaşlık kurarak yanıt vermektir. Bu tarz memnuniyetsiz kalan az sayıdaki müşteriye önemsemeyip

göz ardı etmek işletmenin daha sonrasında ağızdan ağza pazarlama manasında kötü bir isimle anılmasına ve itibar kaybına yol açacaktır. Bu sebepten ötürü tek bir müşteriyi bile memnun edememiş olmak en azından sorununu çözüme kavuşturmak adına geçerli bir emek harcamamak işletmenin sonunu getirebilir (Gladwell, 2000, s.140-143).

Michael Levine, *Kırık Camlar, Başarısız İşler* adlı kitabında her işletmenin kendine özgü "kırık camları" olduğunu vurgulamıştır. Levine, işletmelerin büyük ve dikkat çekici sorunlara odaklanırken, küçük ancak önemli detayları göz ardı edebildiklerini belirtmektedir. Bu küçük gözden kaçırılan sorunların, zamanla daha büyük problemlere yol açabileceğini ifade etmiştir. İşletmelerin sıklıkla fark etmeyip gözden kaçırdığı "kırık camlar" ise şu şekilde sıralanabilir (Jones vd., 2010):

- Yere atılmış olan ufak çöpler,
- Uygunsuz veya saygısız telefon görüşmeleri,
- Bekleme salonunda bakımsızlıktan çürümüş bitkiler,
- Aydınlatmanın yetersiz olması,
- İşaret ve tabela yetersizliği,
- Kirli ve bakımsız tuvaletler,
- Personelin niteliksiz ve yetersiz olması,
- İletişim becerilerinin noksan olması,
- Çalışan personelin yoksul görünümü,
- Camların kirli olması,
- Halı ve döşemelerin yıpranmış olması.

“Bu teori, ortaya çıkan bir olaya zamanında müdahale edilmezse, başka bir deyişle "göz yumulursa", o olayın kısa süre içinde domino etkisi ya da kelebek etkisi yaratıp, bir dizi olayı tetikleyeceğini vurgular. Eğer müdahale edilmezse, bazı durumları düzeltmek artık imkânsız hale gelebilir. Örneğin, her gün işe 10-15 dakika geç gelen bir çalışan, yöneticisi tarafından uyarılmazsa, bu davranışını sürdürmeye devam eder ve geç kalma süresi zamanla artar. Ayrıca, geç kalan çalışanın uyarılmadığını gören diğer çalışanlar da doğal olarak geç kalma eğiliminde olur ve bu istenmeyen durum, diğer çalışanlar arasında hızla yayılır. Geç kalan çalışanın uyarılmaması, hem o çalışan hem de diğer çalışanlar için, kurallara uymayacaklarına dair bir his yaratır. Oysa kuralları ihlal edenlere zamanında müdahale edilmesi, çalışanların bu tür olumsuz davranışlardan kaçınmalarını sağlayabilir. Dolayısıyla işyerinde olumsuz bir davranışla karşılaşıldığında, bu durumu göz ardı

etmek yerine hemen müdahale etmek, daha sağlıklı bir ortam yaratılmasına yardımcı olacaktır” (Jones, 2016).

4. KIRIK CAMLAR VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Örgütlerde en kritik üretim faktörü insandır. Zorlu küresel yarış ortamında, örgütlerin başarıya ulaşması için, çalışanların tavır ve davranışları, karakterleri, mevki ve rolleri ile içgüç ve motivasyonu yüksek olan çalışanlarla yola devam etmesine bağlıdır. Süreç teorileri olarak bahsedilen motivasyon teorilerinin esas noktasında çalışanların hangi amaçlar ile ne şekilde motivasyonlarının sağlanacağı yer alır. Gereksinimler, bireyleri davranışa sürükleyen unsurlardan sadece biridir. Bu gereksinimlerin yanında, diğer çevresel faktörler de, bireylerin güdü ve davranışları üzerinde etki sağlamaktadır. Bir çalışan kendini hoşnut eden çıktılarla karşılaştığında, bu davranışı büyük olasılıkla tekrar edecektir. Bilakis elem veren, üzüntülü sonuçlarla karşılaştığı davranışların ise büyük olasılıkla tekrarını sağlamayacaktır. Kurama göre, çalışanların istenilen sonuçlarla karşılaşılan davranışlarının mükâfatı verilirse, çalışanın kontrolünün sağlanması ve yönlendirilmesi daha kolay olacaktır (Erdem, 1998, s. 53-54).

Örgüt kültürü, her bir örgütün başarısında ya da başarısızlığında etkili olan kilit faktörlerden biridir. Örgüt kültürünün güçlü olması, örgütü ve örgütün üyelerinin işlerini nasıl yaptığını şekillendirmesi konusunda önemlidir (Robbins, 1999). Bu tanımdan da yola çıkarak örgüt kültürü bir örgütü diğer örgütlerden ayırmakta olup, yenilikler hedeflenirken neden farklı yaklaşımlar benimsendiğini açıklamada yardımcı olabilmektedir. Örgüt kültürü çalışanların davranışlarını ve hareketlerini etkileyen örgütteki esas düşünme biçimi, değerleri ve normlar bütünüdür (Thom, 1990, s. 182). İlgili yazın incelendiği zaman örgüt kültürü için çok çeşitli tanım yer alsa da, örgütlerde bireyleri bir arada tuttuğuna dair bir görüş birlikteliği mevcuttur (Fiş ve Wasti, 2009):

“Her örgütün kendisine has kültürü olmasına rağmen her kültür çalışanlar üzerinde aynı ölçüde etkili değildir. Örgütün esas değerlerinin korunduğu ve büyük ölçüde paylaşımın olduğu kültürler güçlü kültürler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Çalışanların bu esas değerleri kabul ettiği benimsediği bağlı kaldığı kültürler güçlü kültürlerdir. Bu tarz bir kültürde çalışan davranışları yükselmek için neler yapılması gerektiği konusunda bir fikir birliği vardır. Güçlü kültürlerde biçimsel kural ve düzenlemeler benimsendiği için kontrole duyulan ihtiyaç daha azdır.

Zayıf kültürlerde ise neyin önemli neyin önemsiz olduğu meçhuldür. Örgüt çalışanları esas değerleri öğrendikçe ve benimsedikçe nelerin kabul edilebilir nelerin kabul edilemez olduğunu öğrenmektedirler. Güçlü kültürlerde çalışanların bağlılığı zayıf kültürde çalışanlara göre daha yüksektir.” (Robbins and Coulter,1996, s. 82-83; Bloisi, Cook ve Hunsaker, 2003, s. 662; DeCenzo ve Coulter,2013, s. 41).

Rick'e göre, Kırık Camlar Teorisi'nin kurum kültürü üzerindeki etkisi oldukça geniştir. Örneğin, müşteri hizmetlerine büyük önem verdiğini belirten bir kurumda, müşterilere kaba davranan bir resepsiyonist bulunması ve yönetimin bu durumu düzeltme yönünde hiçbir adım atmaması, diğer çalışanların müşteri ilişkilerine gereken özeni göstermediği izlenimini edinmesine yol açabilir. Bu durum, zamanla kurum kültürünü şekillendiren temel kurallara aykırı, kayıtsız ve güvensiz davranışların artmasına neden olabilir (2016). Bu nedenle, kurum kültürünü olumsuz etkileyebilecek herhangi bir kırık camın hızla onarılması, daha da önemlisi bu tür sorunların baştan engellenmesi gerekmektedir.

Örgütler, verimliliği artırmak, düzeni sağlamak, sistematik bir yapı oluşturmak, kaliteyi artırmak ve sürekli gözetim sağlamak amacıyla, kurumlarındaki “kırık camları” ortadan kaldırmaya odaklanmalıdırlar. Kurumlarda meydana gelen küçük düzensizlikler ve ihmaller, zamanla daha büyük ve ciddi sorunların oluşmasına yol açabilir. Kırık Camlar Teorisi'nden ilham alınarak alınacak önlemler, çalışanlar arasında istenilen davranışların ortaya çıkmasını teşvik edebilir (Williams, 2019).

“Örgüt kültürünün ölçümü ve analizinde kültür gibi hem birey hem de gruplar için etkin ve belirleyici bir olgunun anlaşılmasından dolayı büyük önem arz eder. Örgüt kültürünü anlamak için farklı yaklaşımlar tespit edilmesinde de farklı yöntemler kullanılmasına sebep olmuştur. Örgüt kültürü örgüt çalışanların esas varsayımları dikkate alınarak belirlenebilir. Örgüt kültürünü kavrayabilmenin yollarından biri de bireylerin örgüt kültürünü nasıl anladığını bulmaktır” (Hammal ve Vadi, 2010).

Örgüt kültürü örgütün uzun zamanda etkin olmasına ve performansı üzerinde de pozitif bir etkiye sahip olması açısından önemlidir (Ubius ve Alas, 2009, s. 90). Örgüt kültürü, örgütsel davranışı ve performansı olumlu yönde etkilemektedir. Örgüt kültürü sosyal kurallar paylaşılmış değerler, sosyal kimlikler aracılığıyla örgüte üye

olanların davranışlarını örgütleyip denetime tabi tutmakta, bu şekilde de ortak paydada toplanarak benzer şekilde davranıp düşünmelerine sebep olmaktadır (Durğun, 2006, s. 112).

Örgüt kültürü çalışanları örgütün amaçları doğrultusunda motivasyon sağlayarak, bağlanma ve aidiyet duygusu meydana gelir ve örgütün amaçlarıyla çalışanın amaçları bütünleşir (Kaya, 2008, s.121). Çalışanların örgütün değer yargılarına ne ölçüde inandıkları ve bu değer yargılarını ne ölçüde benimsedikleri oldukça büyük önem arz eder. Örgütte paylaşılan değerler genellikle, örgütün bir sonraki kuşaklara aktarılmasını sağlar ve böylece örgütün süreklilik kazanmasına katkısı olur (Varol, 1989, 196-200). Örgüt kültürü, örgütün kişiliğini ve kimliğini tanımlar. Kültür hem örgüt için hem de üyeler için tutarlık kazandırmasını sağlar (Erkmen, 2010, s. 9-10). Dolayısıyla örgütlerde insan ve kültür faktörü karşılıklı etkileşim halinde oldukları için başarı ve verimliliğin anahtarında bu iki faktör ayrılmaz bütündür.

Kontrolün sağlanmadığı denetimin az olduğu ortamlarda kırık camların ortaya çıkması muhtemeldir. Belirsizliklerin sıklıkla yaşandığı ortamlarda, çalışanların kısa zamanlı bireysel menfaatleri ön plana çıkar ve sonuç salt kendi menfaatlerini öncelemekle sonuçlanır. Meşru düzenin olmadığı ortamlarda, kurallar devreye sokularak, bireylere itimat ve istikrar imkânı sağlanmalıdır. İş ahlakının yok sayıldığı ortamlardaki vaziyet cam kırıklarının destekleyici niteliktedir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 33).

Örgütlerde ortaya çıkan olumsuz grup davranışlarının, ilk etapta göz ardı edilen, dikkate alınmayan yahut olay anında tepki gösterilmeyen etik dışı davranışlar olduğu görülmektedir. Dikkatsiz, saygısız yahut işten kaytaran bir çalışan davranışına, zamanında tepki verilmediği sürece diğer çalışanların da zamanla etik dışı davranışlarda bulunacağı söylenebilir. Örgütlerde kırık camların oluşmasının önüne geçmek için yaptırım ya da ödül sistemi devreye girmeli ve her çalışan için sağduyulu bir biçimde uygulanmalıdır (Bektaş, vd., 2019, s. 598). Bu sayede işyerinde işleyiş çok daha yolunda olacaktır. Tüm bu söylenenler ışığında çalışma alanının düzenini sağlamayan veya iş yetiştirme sürecinde aksaklıklar yaşatan kişiler iş kültürünün oluşumunu tehdit eden büyük bir soruna haberci olarak görülür. Örgüt

kültüründe farkındalık yaratmak için bu tarz sorunları sergileyen kişilere bir takım uyarılar yapılarak davranışın tekrar edilmemesi sağlanır ise kurumun asayişi yeniden belirlenmiş olduğu gibi devam eder.

“Kırık Cam Teorisi’ni şirketler bağlamında, özellikle müşteri ve müşteri ilişkileri merkezli olarak ele almaktadır. Levine, "Kırık Camlar, Kırık İşler: En Küçük Çözümler En Büyük Ödülleri Nasıl Kazanıyor?" adlı çalışmasında şu soruyu sorar ve cevaplar: “Kırık Cam Teorisi’nin işimle nasıl bir bağlantısı bulunuyor? Bu suçlar ve suçlularla nasıl bir ilişkisi var?” Ona göre, kırık cam teorisi sadece bir düşünce deneyimi değil, aynı zamanda makul bir sonuca işaret eder ve tıpkı şehirlerde olduğu gibi şirketlerde de benzer durumlar geçerlidir. İş dünyasında çoğu zaman kırık camlar, küçük hatalar, ihmal edilen küçük noktalar olarak ortaya çıkar. Bu küçük sorunlar, genellikle daha büyük problemlerin işaretleri olabilir. Bu durum, şirketin kötü yönetildiğini ya da tüketicilerine gereken özeni göstermediğini, kendini beğenmiş bir hale geldiğini gösteriyor olabilir. Bu tür intibalar, bir şirket için başarısızlık anlamına gelir. Levine, bu konuda şöyle der: “İş dünyasında küçük şeylerin büyük sonuçlara yol açabileceğine inanıyorum.” Ona göre, ‘kırık camlar’ somut ya da soyut olabilir. Bu bağlamda verdiği bazı örnekler, küçük ihlallerin ya da yanlışların nasıl büyük olumsuz sonuçlara yol açabileceğini şu şekilde sıralayabiliriz” (Levine, 2016, s. 11-147).

- Büyük restoran zincirinin bir şubesinde tuvalet kâğıdının bitmesi, yönetimin müşterilerinin ihtiyaçlarına önem vermediğini ve bu durumu göz ardı ettiğini gösterir. Bu da müşterinin, yemeklerin doğru bir şekilde hazırlanmadığı hissine kapılmasına yol açabilir. Ayrıca, müşteri bu restoran zincirinde yemek yemenin sağlığa zararlı olabileceği ya da restoranların tüketicilerini önemsemediği düşüncesine kapılabilir.
- Ünlü bir giyim mağazasındaki kayıtsız bir kasiyer, "kırık cam" örneğidir.
- Üzerinde saldırgan slogan bulunan bir kıyafet giyen benzin istasyonu çalışanı, bazı müşterilerin başka bir marka yakıt kullanmaya başlamasına neden olabilir ve bu durum, müşterilerin uzun vadede bu şirketten uzaklaşmasına yol açabilir.
- Kötü teşhir edilmiş bir ürün ‘kırık cam’ örneği olabilir.
- Özensiz hazırlanmış bir menü ‘kırık cam’ örneği olabilir.
- Çalışanın şirkete hangi sebeple olursa olsun zarar vermesi ‘kırık cam’dır (Levine, 2016, s. 11-147).

Örgüt kültürü, bir örgütün mirasını oluşturan değerler, inançlar ve varsayımlardan oluşur. Örgüt kültürü, çalışanların çalıştıkları kurum hakkında hissettikleri ve deneyimledikleri her şeyin toplamıdır (Jo Hatch, 2003, s. 1047). Kurum kültürü, yenilik ve değişim kapasitesinin bir aracı olarak önemli bir rol oynar. Kurumun zorluklarla başa çıkabilmesi, kriz ve yenileme döngüsüne girmeden önce büyük önem taşır (Reisyan, 2016, s. 16).

“Dünya genelinde 2200'den fazla yöneticiyle yapılan bir araştırmada, katılan yöneticilerin %80'inden fazlası kurum kültürünün başarı açısından büyük önem taşıdığına inandıklarını belirtmiştir. Ayrıca %60'ı kurum kültürünün, strateji ve işletme modelinden daha önemli olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle, kültürün örgütler için son derece önemli bir faktör olduğunu söylemek mümkündür (Aguirre ve Von, 2013).

KCT'nin kurum kültürüyle bağlantılı olarak işyeri yönetimine uygulanması, özellikle çalışan davranışlarının yol açtığı maddi ve manevi zararları en aza indirmek hususunda büyük önem taşır. Kurum yöneticileri, olumsuz personel davranışlarını azaltmak, iş gücündeki verimliliği maksimum düzeye çıkarmak ve hedef kitlenin kuruma, ürün ve hizmetlere karşı olumlu bir tutum sergilemesini sağlamak amacıyla Kırık Camlar Teorisi'nden faydalanabilirler. Kurumun bu doğrultuda yönetim süreçlerine dâhil edilmesi, başarıya giden yoldaki engelleri ortadan kaldırmada önemli bir rol oynayabilir (Williams, 2019).

“KCT ne göre, topluluk kontrollerinin zayıf olduğu alanlar, kırılmalara karşı daha fazla savunmasızdır” (Wortley ve Townsley, 2017, s. 340). “Çünkü küçük hataların bile göz ardı edilmesi, kurum kültürü açısından kırık camlar olarak değerlendirilir. Bu nedenle, iç kontrol gelişiminin etkinliği büyük önem taşır” (Hantz, 2019). “Etkili bir iç kontrol sistemi oluşturabilmek için, kurum kültürü yönetiminin çok iyi olması gerekmektedir” (Pfister, 2009).

5. KIRIK CAMLAR TEORİSİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Kırık camlar kuramı ile ilgili birçok ülkede çok sayıda çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırmaların deneysel olanlarından örnek verecek olursak:

2008 yılında Hollandalı Hukukçu Kees Keizer tarafından gerçekleştirilen ve Science Dergisi'nde yayınlanan bir çalışma bu kuramla alakalı farklı deneysel argümanlar sunmuştur. Deneyinde bir alışveriş mahallinde bisiklet park edilen alanlarda bulunan bisikletlere bir takım ilanlar yapıştırılmış, bu park alanlarının bulunduğu bölgelerin bir kısmında duvarda graffitiler bulunmakta, bir kısmındaki duvarlar da temiz bulunmaktaymış. Graffitili olan bölgelere bisikletlerini park eden bisiklet severlerin çoğunluğu ilanları yerlere atıp çevre kirliliğine sebep olurken graffitisiz bölgelerdeki bisiklet sahipleri bu ilanları çöpe atmaya daha eğilimli oldukları açık ara farkla ortaya konulmuştur. Yani insanların buldukları ortama ve kurallara ayak uydurma potansiyellerinin olduğunu bu deneyle görmekteyiz.

Kanada'da yapılan bir başka deneyde ise; araştırmacılar, araba park edilen bir sahayı çitlerle çevrilmiş ve arabalara ulaşmak için giriş yapılması gereken yerlerin 200 yard uzaklıkta olduğunu ifade eden tabelalar konulmuştur. Ayrıca buraya bisiklet park etmenin yasak olduğunu belirten ilanlar asılmıştır. Bu ilana karşı bisikletlerin bırakılmış olduğu durumda insanların büyük bir çoğunluğu girişin yasak olduğu bölgeden kuralları çiğneyerek araçlarına gitmiş, lakin bisikletin bırakılmadığı durumda çok az sayıda insan yasağı çiğneyerek araçlarına ulaşım sağlamıştır. Örneklerden de anlayacağımız üzere, insanların normları ve yasakları hiçe saymanın herhangi bir cezai yaptırımının olmadığını fark ettiklerinde kendilerinin de başka norm ya da yasakları çiğnemekte bir sakınma görmedikleri ortaya çıkıyor.

Kırık Camlar Teorisi'nin işleyişini kontrol etmek maksadıyla bakabileceğimiz göstergelerden bir diğeri de vergi gelirlerinde yaşanan değişim olacaktır. Vergi afları ile ilgili yapılan çalışmalarda genel olarak vergi aflarının, vergiye gönüllü uyuma olan etkisini araştırmakta ve vergi aflarının sosyolojik ve psikolojik etkilerini ortaya koymaktadır (Yurdadoğ ve Karada, 2017). Literatür araştırması yapıldığında vergi gelirleri ve vergi afları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla çalışma karşımıza çıkmamaktadır. Bununla beraber, vergi afları ile vergi gelirleri arasındaki ilişkiyi inceleyen deneye dayalı çalışmalardan kırık camlar kuramını destekleyici neticelere ulaşılmamaktadır (Yurdadoğ ve Karadağ; 2017). Yapılan bu çalışmada Türkiye'de yapılan deneysel çalışmalara yer verilmiş vergi aflarında istenilen amaca uygun sonuçlar elde edilip edilmediği, vergi gelirlerinde yaşanan değişim ile değerlendirmeye alınmıştır. Vergi suçlarına karşı gerekli önlemlerin alınmaması, iç

denetimde yoğunluk ve niteliğin artırılmaması vergi affı gibi faaliyetlerin mikro düzeydeki etkilerinin göz ardı edilmesi ileriki aşamalarda vergi gelirlerinin azalmasına sebep olacaktır.

“Kırık camlar kuramı her ne kadar farklı disiplinlere uygulanıyor olsa da sağlık hizmetleri ve hastanın güvenliğinin sağlanması açısından hastanelerde ele alınmasına özgü örnekler yenidir. Bu araştırmada Türkiye’de "Hasta Güvenliği ve Kırık Pencere Kuramı" başlığı ile incelenen makalede Kayral (2015), ilgili kuramın hasta güvenliğinin sağlanması için de incelenebileceğini tavsiye etmektedir. Yazar, "toplumda suç işlemeye yönelik olarak ortaya konulan kriminolojik bir teori olmuş olsa da, Kırık Pencere Kuramı, hasta güvenliğinin sağlanması çabası ya da sistemin sağlıklı bir şekilde çalışmasını, verilen her türlü emek için örnek oluşturacak bir kuram" olduğunu izah etmektedir. İncelenen makalede, suç işleyen, pencereleri kıran kişilerin yerine hasta güvenliğini tehlikeye atan her türlü unsur ve hatanın yerine geçebileceğine vurgu yapmaktadır. Etik İklim Algısının Hasta Güvenliği Kültürü üzerine etkilerinin araştırıldığı başka bir çalışmada, hasta güvenliği ve kırık pencereler kuramı ele alınmış ve bu kuramın öne getirdiği kuralların hasta güvenliğinde sürekliliğin sağlanması açısından uygulanabilir olması gerçekçi kabul edilmiştir” (Emül ve Demirel 2018).

Bir diğer çalışma da Polat ve Sönmezoğlu (2016)’nun yaptıkları spor takımlarının şiddete meyil vermesinde etkili olan unsurlar, çevresel ve bireysel faktörler olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. İlk olarak, kişisel faktörler; sporcuya, kulübe, takıma olan tutkunluk, sevgi duyması, kendisini takıma karşı sorumlu hissetmesi, benimseme gibi durumlar olarak ifade edilirken; çevresel faktörlere bakıldığında ise; iki grupta incelenmiştir. Saha içinde ve saha dışındaki faktörlerdir. Saha içinde olan faktörlere baktığımız zaman (futbolcu, antrenör, rakip takım, kolluk kuvvetleri, hakemin vermiş olduğu kararlar, tribün liderleri ve takımın kendi taraftar grubu) ve saha dışı faktörler ise (spor kulübü yöneticilerinin, spor yorumcularının, TFF’nin kararları, bürokrasi, semt kültürü ve büyüdüğü aile) davranışlar ve söylemlerden oluşmaktadır (Polat ve Sönmezoğlu, 2016).

Tribünde seyircilerin hangi sebeple saldırgan davrandığına yönelik yapılan araştırmada, seyircileri saldırganlığa iten sebep olan psikolojik unsurlar üzerinde durulmuştur. Bilhassa çalışmanın özünü meydana getiren kırık cam teorisi, bireyin bu saldırganca davranışı gerçekleştirme cesaretini nereden aldığı üzerine bir çıkarım olarak sunulmaktadır. Kırık cam teorisi yaşanan bu fiziksel ve sosyal düzensizlik sorununun suçla bir bağlantı içerisinde olduğunu iddia etmektedir. Kırık cam

teorisine göre, bir yerde düzensiz bir çevre ya da toplum varsa şayet, burada yasak olan norm ya da eylemlere göz yumulduğu, disiplin kurallarının kimseyi bağlamadığı ya da bir yaptırımının olmadığı, kontrol mekanizmasının işlemediğine dair bir algı oluşturmaktadır. Dolayısıyla da bu durumun fiziksel, davranışsal ve psikolojik sonuçlarının olacağına da kaçınılmaz olduğunu vurgulamıştır (St. Jean, 2007; Yang, 2010; Valasik vd., 2018; Lang vd., 2010; Boggess ve Maskaly, 2014; Taylor, 2018; Williams vd., 2017; Skogan, 2015; Cerda vd., 2010).



2. BÖLÜM

MESLEKİ BAĞLILIĞIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1. BAĞLILIK VE MESLEKİ BAĞLILIK KAVRAMI

Bağlılık kavramsal olarak incelediğimiz zaman; birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık kurma ve gösterme, güvenilirlik” anlamlarına gelmektedir (TDK, 2016). Sözlük anlamından yola çıkarak vakfetme adanmışlık anlamlarına gelmektedir.

İş yaşamında bağlılık türleri üzerine yapılan araştırmalar arasında git gide önemi artan yapılardan biri de mesleki bağlılıktır (Goswami, Mathew ve Chadha, 2007).

Bağlılığa genel anlamda baktığımız zaman çok yüksek derecede bir duygu şekli olup bir fikre ya da başkasına, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılığı ya da yerine getirmekle yükümlü olduğumuz bir sorumluluğumuzu ifade etmektedir

Bir kavram ve anlayış biçimi olan bağlılık toplum duygusunun var olduğu her yerde kendini göstermekte olup toplumsal hislerin duygusal olarak ifade edilmesidir. Genel anlamda bağlılığa baktığımız zaman yüksek dereceli bir duygu biçimidir. Bir bireye, bir fikre, bir kurum ya da kendimizden daha üstün gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmekte mecbur olduğumuz bir sorumluluğu ifade eder (Çöl, 2004, s. 47).

Bağlılık kavramı, sadakati ifade etmektedir. Bağlılık da bir kavram olarak, şartlar her ne olursa olsun, kişinin kendisini bir kişi ya da gruba bağlı, her daim birlikte olmaya razı olduğunu ifade etmektedir. Bu sebeple bu iki kavram, aynı duygu durumunu tanımlamaktadır (Koçel, 2014, s. 534).

Mesleki bağlılık kavramını literatürde ilk değinenlerden biri olan Greenhaus (1971) mesleki bağlılığı kişinin mesleğine ya da kariyerine verdiği değer olarak algılanması şeklinde tanımlamıştır. Çalışmalarda mesleğe bağlılık kavramları kişinin işe ya da kariyere önem vermesi biçiminde anlatılmıştır. Yani işgörenin mesleğine duymuş olduğu sadakatidir (Yunianto ve Astuti, 2012).

Mesleki bağıllık, kişinin mesleğinin yaşantısında kritik bir konumda olması ve sahip olduğu bu mesleği için de yıllarını vermesi anlamı taşır (Morrow, 1983, s. 489).

Mesleğe bağıllık, kişilerin mesleklerini daha verimli icra edebilmeleri amacıyla kendilerini bilimsel ve teknik açıdan daha donanımlı hale getirebilmek için feda ettikleri zaman ve çaba (Çakır, 2001, s. 56), bir alanda uzmanlık kazanmak uğruna kişinin mesleğine çalışmalarına vermiş olduğu değer olarak ifade edilebilir.

Bireyler mesleklerine yüksek düzeyde bağılı olduğunda mesleklerine karşı pozitif duygular beslemektedirler (Blau, 2003; Turner ve Chelladurai, 2005). Ayrıca mesleğine bağıllık duyan bireylerin, mesleğini geliştirmeye yönelik araştırma geliştirme etkinliklerine daha fazla zaman ayırdıkları ve genellikle de iş-aile arası çatışma yaşadığı ileri sürülmektedir (Balay, 2000).

Mesleki bağıllık kişinin, kendisi ile mesleği arasında oluşturduğu duygusal bağıdır (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Mesleki bağıllık, meslek ile özdeşleşme, mesleğe kendini adama ve mesleğin parçası olarak görme, mesleki etik-kurallara saygı duyma ve mesleki hedeflere inanma ile bunların özümsemesidir (Sorensen ve Sorensen, 1974). Bu bağlamda Nugroho ve Haryanto (2019) tarafından yürütülen bir araştırmada mesleki bağıllığın görev süresi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kişi-çevre kuramına göre mesleki bağıllığın gelişimi çalışanlar ve meslekleri arasındaki uyum neticesinde kendini gösterir (Klein, Molloy ve Cooper, 2013).

Aranya, Barak ve Amernic (1981) mesleki bağıllığın artmasıyla beraber mesleki atikle ilgili problemlere hassasiyetin artacağını ileri sürmektedir. Aynı şekilde Lord ve DeZoort (2001) mesleki bağıllığın artması denetim mekanizmasını kamu yararı için ön planda tutan eylemlere teşvik etmesi ve mesleğin prestijine zarar verme eğilimi taşıyan davranışlardan geri durması gerektiğini savunmaktadır.

Meslek, kişinin psikolojisi üzerinde de etkili olan bir faktördür. Kişinin sahip olduğu meslek kimliğinin bir parçası haline gelmekte ve kişinin kendisine olan tanımlamalarında yer almaktadır. Aynı zamanda mesleğin kazandırmış olduğu sosyal mevki belli bir itibarı da beraberinde getirmektedir. Özellikle toplumda değer gören ve saygı duyulan mesleklere sahip kişilere baktığımız zaman kimliklerini bu yönde

kullanmaktan ve insanlara bunu sunmaktan oldukça haz alabilmektedirler. Mesleki saygınlık kazanmak bir kişinin mesleğine olan bağlılığını da bir o kadar arttırmaktadır (Güder, 2021).

Mesleki bağlılık kavramı bağlılık araştırmalarının neticesinde meydana gelmiştir. Özellikle son yüzyılda yapılan araştırmalar ışığında insanın temel gereksinimleri ve duygularını hissetmeye ve anlamaya yönelik bağlılık kavramının oldukça önemli bir değişken olduğunu göstermiştir. Tuan (1974)'e göre bağlılık insan doğasında var olan evrensel ve vazgeçilmez bir histir. Güncel olarak yapılan açıklamalarda ise bağlılığın kişi ile belirli bir yer arasındaki öznel bağlantı ya da bağı ifade ettiği hususunda bir takım görüş birlikleri bulunmaktadır (Weng ve ark., 2018).

Bağlılık kişinin davranışlarında büyük anlamda etkilere sahip olan bir kavramdır. En genel tanımıyla söyleyecek olursak bağlılığın, bir objeye, duruma ya da kişiye duyulan saygı, sevgi ve samimiyet olduğu söylenebilir (Yıldırım, 2019, s. 50). İş hayatındaki bağlılık, kişinin çalışma ortamına, yönetime, ekip arkadaşlarına ve sahip olduğu mesleğine olan bağlılığı olarak kendini göstermiştir. İşin gereği ortaya çıkan faktörlere karşı hissedilen sevgi, saygı ve samimiyet verimlilik, yaratıcılık, moral, motivasyon ve ortaya çıkan performans gibi birçok durumla bağlantılı olduğu görülmektedir (Aksu, 2021).

Mesleki bağlılık işgörenin mesleğiyle fiziksel, zihinsel ve duygusal bir bağlantı sağlayan bir tutum olarak ifade edilir. Aynı zamanda da bireyin inançları doğrultusunda mesleğinde çalışmaya devam etme kararlılığı arasındaki uyumdur. Bu durum 3 faktörden oluşmaktadır: mesleğin amacına ve değerlerine olan inancı, bu değerleri idrak etmek için göstereceği çaba ve mesleğinde kalma kararlılığıdır (Chang, 2015; Garcia-Moyano, 2019; Lu, Chang ve Wu, 2007).

Bağlılık hayli güçlü bir duygu olduğundan dolayı bireyin tutum ve davranışlarını şekillendirme ve ona yön verebilme özelliğine sahiptir. Sadakat kavramı ile arasında yakın bir ilişki olan bağlılık, bir bakıma bireyin bağlılık duyduğu duruma ya da nesneye karşı sadık olmasını da açıklamaktadır. Sadakat kavramı çerçevesinde baktığımız zaman iş yaşamında işine bağlılık duygusuyla çalışan bireylerin örgütlerine ve mesleklerine karşı sadakatli oldukları görülmektedir.

İşine ve mesleğine sadakatle bağlanan kişiler, mesleğin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirme hususunda daha titiz ve özverili davranabilmektedir (Çöl, 2004, s. 47).

Mesleki bağlılık bireyin yaşam memnuniyetini yükseltecektir. Zira iş hayatı ve bireyin işi onun hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. Bireyin işine bağlı olması, işini severek ve isteyerek yapması, işinden ayrılmayı düşünmemesi ve kişinin yaşam memnuniyeti ile arasında pozitif bir bağlantının olması beklenir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Bireyler için meslek yaşamlarında önemli bir yer edinmektedir. Zira bireyler iş ortamlarında ailesi ya da dışardaki ortamına nazaran daha fazla vakit geçirmektedir. Bu sebepten ötürü bireyin mesleğini sevmesi ve mesleğini severek icra etmesi önem taşımaktadır (Ateş, 2020).

Mesleki bağlılık, bireyin mesleğin değerlerine, kurallarına ve amaçlarına duyduğu inancıdır. Bu kuram aynı zamanda profesyonel bir üye olarak maksimum çaba gösterme ve profesyonel üyeliğini devam ettirmeyi de kapsar (Porter, 1974; Rustiarini, 2021). Mesleki bağlılık işgörenler ve sahip oldukları meslekleri arasındaki güçlü ilişkiyi yansıtır (Nesje, 2016). Denetim alanında çalışan denetçilerin değerlerini ve işe olan profesyonel tutumlarını anlamak için mesleki bağlılık kuramından yararlanılır (Barrainkua ve Espinosa-Pike, 2018).

1.1. Mesleki Bağlılık ile Benzerlik Gösteren Kavramlar

İş hayatında bağlılık kavramının farklı formatlarda ve farklı amaçlara yönelik ele alındığı görülmektedir. Söze konu olan bu kavram örgüt, meslek, iş, yönetici çalışılan birim ya da iş grupları adı altında olabilir (Meyer, Becker ve Vandenberghe 2004; Cohen, 2007). Bağlılık kuramları üzerine geliştirilen modellere birbirine benzerlik olmasına rağmen önemli derecede farklılıkların da görüldüğü öne sürülmektedir (Meyer vd., 2004).

Literatürde birbirinden bağımsız ya da birbiriyle bağlantılı olarak irdelenen bağlılık kavramlarından özellikle örgütsel bağlılık ve işe bağlılık kavramları çeşitli araştırmacılar tarafından dikkatleri üzerine çektiği görülmektedir. Bu kavramlar içerik ve kapsam bakımından mesleki bağlılık ile farklılık göstermektedir. Bundan

dolayı çalışmada bu kavramlara kısaca değinmenin mesleki bağlılığı daha iyi anlamak adına katkısının olacağı beklenmektedir.

2. MESLEKİ BAĞLILIĞIN BOYUTLARI

Mesleki bağlılığa yönelik yapılan kuramsal çalışmalarda daha önceden sadece bir kavram olarak araştırma yapıldığı görülmektedir (Greenhaus, 1971; Akt. Fırat, 2015, s. 14). Kavrama yönelik yapılan çalışmalar arttıkça mesleki bağlılıkta birden fazla boyutlar ortaya koyulmuştur. Araştırmacılara göre mesleki bağlılık, duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı olmak üzere üç alt boyut olarak incelenmelidir (Meyer ve ark., 1993; Carson ve ark., 1995; Akt. Fırat, 2015: 14).

Mesleki bağlılıkla ilgili yapılan araştırma ve çalışmalar bu konuyu açıklamaya ve tanımlamaya çalışırken beraberinde mesleki bağlılığın boyutlarını da araştırmışlardır.

Tüm meslek sektörlerinde, çalışanlar üzerine yapılan araştırmalar neticesinde çalışanların mesleki bağlılıklarının boyutları üç ana başlık altında incelenebilir (Blau, 2003, s. 111; Meyer, Allen ve Smith, 1993, s. 542; Wang ve Armstrong, 2004, s. 384; Hall, Smith ve Smith, 2005, s. 103; Wiener, 1982, s. 425).

2.1. Duygusal Bağlılık

Meyer ve arkadaşları bir kişinin mesleğine duygusal anlamda bağlı olmasını; bireyin meslekte kalmaya yoğun bir isteğinin olması, mesleğindeki gelişmelere ayak uydurması (örneğin, mesleki yayınları takip veya kongrelere katılım sağlama) ve mesleki kariyerini geliştiren bilimsel çalışmaları takip etmesi şeklinde ifade ederek, mesleğe ilişkin olumlu tecrübe, olanaklar ve doyum seviyesi arttıkça da bireylerin mesleklerine olan duygusal bağlarının da artacağını bahsetmişlerdir (1993, s. 540).

Mesleki bağlılığın duygusal bağlılık boyutu bireyin mesleği ile özdeşleşmesini ve kendini mesleğine ve mesleğinin değerlerine adanmasını ifade etmektedir. Mesleki duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler mesleklerine çok fazla anlamlar yüklemektedir (Chang ve ark., 2007). Bu güçlü duygularla mesleğine bağlı çalışan kişilerin maksimum seviyede performans sergiledikleri, motivasyonlarının diğerlerine nazaran daha yüksek olduğu ve işe devamsızlık konusunda daha hassas

oldukları bildirilmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007). Bu sebeple örgütlerin çalışanlarından en fazla beklediği boyut duygusal bağlılık boyutudur. Özellikle performansın yüksek olmasıyla doğrudan ilişkili olduğu düşünülen duygusal mesleki bağlılık boyutu örgüt verimliliğini maksimum boyuta çıkaracak bir niteliktedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 68). Çünkü birey mesleğine duygusal açıdan bağlı olduğu için mesleğini devam ettirmeye ve işinde kalmaya özellikle çaba gösterir.

Mesleki duygusal bağlılık, bireyin mesleği seçimi ile başlar ve mevcut olan mesleki tecrübeleri ile şekil almaktadır (Weng ve McElroy, 2012). Yani; duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar mesleklerinde karşılaştıkları sorunlar karşısında sorunun iyileştirilmesine ya da ortadan kaldırılmasına yönelik emek verdiği ve kendi arzularıyla mesleki eğitim kurslarına katılarak, mesleğinde ilerlemesine yönelik programları yakinen takip ederek meslekleri ile kendilerini bütünleştirdiklerini söyleyebiliriz.

2.2. Devam Bağlılığı

Mesleki devam bağlılığı, meslekten ayrılmanın sebep olacağı yüksek maliyet nedeniyle mesleğini icra etmeye devam etmesi durumudur. Kişi mesleğinde terfi almak, kendini geliştirmek yani ilerlemek için büyük çaplı finansal yatırım yaptıkça bu yatırımının ve emeklerinin boşa gitmemesi adına mesleğine devam edebilmektedir. Bu yatırımlardan vazgeçmemek, yeni bir işin maliyetinin yüksek olması ve tazminat gibi nedenlerden dolayı mesleğine devam etmesi devam bağlılığını meydana getirmektedir (Hall ve ark., 2005).

Mesleki bağlılığın bütün boyutları kişinin mesleğine karşı güçlü duygular beslemesini sağlamaktadır. Duygusal bağlılık boyutunda ise bireyin mesleğini devam ettirmesi için motivasyonunun pozitif olduğu görülür. Normatif bağlılıkta ise mesleğin devamlılığının sağlanması çalışanın sorumluluk duygusundan doğmaktadır. Birey cazip bir iş teklifi aldığı anda sorumluluk hissini yok olması oldukça basittir. Bu bağlamda değerlendirmemiz gerekirse duygusal bağlılık ve normatif bağlılık birbirinden ayrılmaktadır. Duygusal bağlılık içinde olan kişiler daha iyi teklifler aldığı anda bile mevcut olan konumunu koruyup pozisyonuna devam edebilmektedir (Snape ve ark., 2008; Akt. Ceylan, 2019, s. 17).

Blau'ya göre devam bağıllığı; bireyin yeni bir meslek tercih etmesi için hâlihazırda uygun seçeneklerinin bulunmaması halidir. Bu durum karşısında birey mesleği için yaptığı yatırımları korumak ve mesleği bırakmanın duygusal bedellerini minimum düzeye indirmek için yeni iş alternatiflerini araştırmaktan vazgeçer (2003, s. 112).

Mesleki devam bağıllığı, mesleki bir seçeneğinin eksikliğinden dolayı kişinin mesleğine devam edebilmesi için mesleğine gerekli maddi ve manevi yatırım yapacağı ve mesleğinden ayrılması durumunda da yaşayacağı psikolojik sarsıntı ihtimalini göze alma anlamını taşımaktadır (Sağsan ve Fırtına, 2015). Mesleğe yönelik güçlü devam bağıllığı eğiliminde olanlar bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik yatırımları göz ardı etmeyerek mesleğini sürdürme gereği duyarak, fayda zarar açısından bakınca daha fazla fayda sağlayan bir iş imkânı önüne çıkıncaya kadar mesleğini sürdürmeye devam edeceklerini söylememiz mümkündür.

2.3. Normatif Bağıllık

Mesleki bağıllığın normatif bağıllık boyutu bireyin sahip olduğu mesleği için çok yatırım yapmış olması ve işten ayrılması durumunda karşılaşacağı maliyetin yüksek olması hususunda ortaya çıkabilmektedir. Bu bağıllık türünün yüksek oranda hissedildiği çalışanlar mesleklerine duydukları sorumluluk ve inançla mesleklerini sürdürmeye devam etmektedirler. Görev ve sorumluluklarının bilincinde olma, verilen görevi yerine getirme, ekip arkadaşları ve yönetimle ilişkilerinin güçlü olması ve mesleği devam ettirme hususunda pozitif bir yaklaşım sergilemektedirler (Çalık, 2019, s. 4). Normatif bağıllık bir bakıma da bireyin mesleğine karşı sadık olması hususunda kendini bu durumdan sorumlu tutması olarak da tanımlanabilir.

Bulut (2019)'un anlatmak istediğine göre, çalışanın normatif bağıllığını duygusal bağıllıktan ayıran yanının ahlaki anlamda bunu kendisine görev olarak görmesinden kaynaklanır. Bundan dolayıdır ki çalışanların normatif bağıllıklarının yüksek olması bu durumun doğru olduğunu biliyor olmalarından kaynaklıdır (Altınöz vd., 2011). Normatif bağıllığı yüksek olan çalışanlar mesleklerini icra ederken etik kurallara uyma noktasında hassas olmaları beklenebilir. Bu husus çalışanların mesleklerine karşı hissettikleri sorumlulukların bir gereğidir.

Clugston (2000)'a göre normatif bağlılık; bireyin görev ve sadakat duygusu, mesleğini sürdürmesi konusunda kendisini mecbur hissetmesi nedeniyle mesleğine devam etme kararını etkileyebilir.

Normatif bağlılık boyutunda, normlar hislerden daha çok önem arz etmektedir. Çalışan, mesleğine karşı içsel faktörlerden ziyade dışsal faktörler nedeni ile mecburi bir bağlılık hissetmesidir. Dışsal faktörler genellikle, bireyin mesleği sayesinde kazanmış olduğu saygınlığı kaybetmemek adına farkındalık kazanmıştır. Bundan ötürü normatif bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanların mesleği bırakma ya da meslekten ayrılma fikirleri hatalı bir davranış biçimi olarak algılanmaktadır (Ateş, 2020; Özoğul, 2017). Bir başka ifadeyle çalışanların mesleklerine devam etmeleri için hissettikleri sorumluluk ve mecburiyet olarak belirtilmektedir (Çetin vd., 2016; Blau, 2003).

3. MESLEKİ BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

3.1. Bireysel Faktörler

Kişinin mesleki bağlılığına etki eden faktörler incelendiğinde içerisinde bireysel faktörler de bulunmaktadır. Bireysel yapıya olan uygunluğun birey ile meslek arasındaki bağlılığa olan etkisi bireysel faktörler olarak tanımlanmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014, s. 100).

Bireyin doğumundan itibaren sahip olduğu yönelimlerinin dışsal faktörler sonucunda (Kaya ve Zerenler, 2014, s. 102) bireysel özelliklerinde ortaya çıkardığı kendine has özelliklerdir” (Güney, 2004, s. 28) olarak ‘kişilik’ tanımı yapılmaktadır. Bireyin sahip olduğu bu özellikler neticesinde de davranışlar gerçekleştirmektedir. Birey yapmış olduğu bu davranışlar ile toplumsal hayatında ve mesleki hayatında beğenilme ve takdir edilme, onay alma, ödüllendirilmeyi bekleme ve bilhassa karakterini sergileyebilmesi bireyin kişiliğini tanımlamada etkili olabilmektedir (Zedef, 2017, s. 50).

Birey beklentilerinin gerçek olması amacıyla bağlılığı yüksek, saygın ve emin davranışlar sergilemektedir. Bireyin ödül beklentisi ile gerçekleştirdiği bu durumun olmaması halinde tam tersi davranışlar meydana gelmektedir. Asıl olan doğrudan vazgeçmeyen kişilik özelliğine sahip olan bireylerde mesleki bağlılığa

pozitif yönde katkılar sağladığı alan yazı çalışmalarında görülmektedir. Bu durum bireysel faktörün mesleki bağlılık açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Zedef, 2017, s. 55).

Çakır tarafından yapılan araştırmalarda araştırma dâhilinde olan özellikler bakıldığında yaş, kıdem, cinsiyet, çevresel faktörler, medeni durum, eğitim düzeyi gibi özelliklerin yapılan analizler üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (2001, s. 49). Mesleki bağlılığa etki eden kişisel faktörlerin yanı sıra aslında çevresel faktörlerin etkisi altında olduğu yapılan araştırmalar sonucunda ön plana çıkmaktadır.

Pai ve arkadaşlarının birlikte yürüttüğü bir araştırmada mesleki bağlılık ile cinsiyet arasında bir ilişkinin olmadığı (2012, s. 19); Kaya ve Zerenler tarafından yürütülen araştırmada medeni durumun mesleki bağlılıkta etkisinin olduğu sonucuna vardıklarını ifade etmektedir (2014, s. 109). Bireylerin kişisel olarak sahip oldukları yükümlülüklerin diğer çevresel faktörlerin de etkisi ile mesleki bağlılık düzeyinde etki ettikleri sonucu da bir başka veri olarak değerlendirilmektedir. Yapılan çalışmalar dâhilinde izlenen metotlar ne kadar doğru kullanılmış olsa da farklı sonuçlar sunması yapılan bilimsel çalışmalar için olası kabul edilebilir sonuçlar olarak değerlendirilir. Zira mesleki bağlılığı etkileyecek bireysel özelliklerin yanı sıra hâlihazırda ki durumların saptanması da yapılan çalışmaların sonuçları için belirleyici olmaktadır.

Mesleki bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ifade edilmektedir. Salt mesleki bağlılık boyutlarından biri olan normatif bağlılıkta kadınların bağlılık düzeyi ile erkeklerin bağlılık düzeyi kıyaslandığında kadınların bağlılık düzeyinin erkeklerin bağlılık düzeylerine oranla daha az olduğu gözlemlenmektedir (Irving, Colemanve Cooper, 1997). Medeni durum değişkeninin, bekâr olan bireyleri evli olan bireylerle kıyasladığımızda bekâr olan bireylerin daha yüksek mesleki bağlılığa sahip olduğu ifade edilmektedir. Eğitim durumu değişkenine bakıldığında, doğrudan bir etkisinin bulunmadığı saptanmıştır. Çalışma süresi değişkenine bakıldığında; mesleki bağlılık ile pozitif doğrultuda bir ilişkisi olduğu ifade edilmektedir. Bu olumlu durum; bireyin meslek hayatında geçirmiş olduğu çalışma süresinin artması ile oluşan aidiyet hissi ile ortaya çıkmaktadır (Ateş, 2020).

Lee vd. tarafından yapılan araştırma neticesinde, yaş ve kıdemın mesleki bağlılık ile ilişkilerinin yapılan diğer çalışmalara nazaran daha zayıf olduğu sonucuna varılmıştır (2000, s. 803). Irving vd. alışmalarında; yaş ve eğitim düzeyinin herhangi bir mesleki bağlılık ile bir ilişkisinin olmadığını ve cinsiyetin mesleki devamlılık bağlılığı boyutu ile negatif yönde bir ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir (1997, s. 448). Genel olarak, evli bireylerin diğer çalışanlara kıyasla ekonomik sorumluluklarının bekarlara göre daha fazla olmasından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas olmaları beklenir (etin vd., 2010, s. 129).

Mesleki bağlılığa etki ettiği düşünülen diğer bir özellik de cinsiyettir. Öğretmenlerle yürütülen bir araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre erkek öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin kadınlara kıyasla anlamlı düzeyde yüksektir. Bu durumun sebebinin kadınların toplumsal cinsiyet rolleri gereğince mesleklerine yeterince zaman ayıramamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir (Uştu ve Tümkaya, 2017).

Mesleki kıdemın de mesleki bağlılığı etkilediği ne sürülmektedir. Bireyin iş hayatındaki kıdem süresi arttıķa mesleki bağlılığının da arttığı görülmektedir.

Özellikle bireyin çalışma hayatında ilk iş yeriyle kurduğu ilişkilerin temelinin daha duygusal olduğu ve iş yerine daha bağlı olduğu ifade edilmektedir (Sağsan ve Fırtına, 2015).

3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu sosyal ve psikolojik bağ olarak nitelendirilebilir, bu durum da çalışanın örgüte girmesiyle ve bu örgütte elde ettiği kimlikle ilgili bir durumdur (Demirel, 2008). Çalıştığı rgte bağlı olan çalışanlar kendiliğinden örgütün hedeflerine, vizyon ve misyonuna, değerlerine inanır ve örgütün gelecek hedeflerine uyum sağlarlar. Çalışanlar duygusal olarak gdlenecekleri için örgütün beklentilerine karşılık vermek adına maksimum seviyede emek verirler ve örgütte kalma konusunda da istikrar gösterirler (Balay, 2000).

Çalışanların, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesiyle, örgütün daha iyi konuma gelebilmesi için, örgütü ile bütünleşmesi ve örgüte hizmet etmeye devamlılık gösterme isteği olarak açıklanabilir (Kaya, 2008).

Örgütlerde çalışanların mesleki bağlılıklarını olumsuz açıdan etkileyen durumlar arasında rol dağılımı karmaşası ve çalışana binen iş yükü yer almaktadır. Çalışanın yapmakla yükümlü olduğu işlerin var olan kapasitesini aşması ve sahip olduğu görevlerin çatışması gibi problemler mesleki bağlılığın azalmasına sebep olabilmektedir (Çalık, 2019, s. 12).

Aydın (2010)'a göre öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörler iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe katılım ve yurttaşlık davranışlarıdır. Yürüttüğü bu çalışmaya katılım sağlayanların örgütsel bağlılık ve işe katılım seviyelerini mesleki bağlılığa en çok etkileyen faktörler olduğunu bildirmiştir.

Örgütsel ödüller de çalışanların mesleki bağlılıklarına olumlu yönde etki eden faktörlerden biridir. Özellikle mesleki davranışların örgüt tarafından fark edilmesi ve bu durumun ödüllendirilmesi çalışanın mesleki bağlılığına pozitif yönde katkıda bulunabilmektedir. Verilen bu ödüller sadece maddiyatla sınırlı kalmamalıdır. Terfi, takdir ve pozitif iletişim gibi pozitif destek, birçok kaynakta çalışanlar için ödül olarak anlaşılmaktadır. Ödül mekanizmalarının iyi işlediği örgütlerde çalışanların mesleki bağlılıklarının diğerlerine göre daha yüksek olması beklenmektedir (Uştu, 2014, s. 52).

3.3. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler

Mesleki niteliklerin geliştirilmesi ve mesleki kriterlerin oluşturulmasının, mesleki bağlılığı artırıcı rolü vardır. Mesleki belge ya da üyelik gibi unsurların çalışanların mesleki kimliklerini güçlendirir (Günlük, 2010). Yapılan araştırmalar neticesinde mesleki bağlılık ile örgütsel ödül arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütler, çalışanlarını mesleki performanslarına göre ödüllendirdiğinde, çalışanların mesleğe ve örgüte olan bağlılıkları güçlenecek beraberinde de çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacaktır (Quarles, 1988).

Mesleğin yapısına ilişkin unsurlar da mesleki bağlılığa etki etmektedir. Bunlar mesleğin izlenimi, etik anlayışı, ücret, esnek çalışma saatleri, kariyer olanakları (Boylu vd., 2007), verilen karara katılım, esneklik, kurallara bağlılık ve uyum, düzen, hiyerarşi ve uzmanlık, mesleğin kariyerle ilgili kazanımları (Sabuncuoğlu, 2007) gibi açıklamalardır.

Özata ve Aslan (2010) göre mesleki imaj, bireyin mesleğine yönelik algılarına etki etmektedir. Mesleki imaj çalışanların mevki, kabiliyet ve davranış modelleridir. Mesleki imaj, toplumun o mesleğe ve personellerine duymuş olduğu saygı, fikir ve düşünceler üzerinden şekillenir. Kişinin mesleki imajını algılama biçimi onun mesleğine olan bakış açısına ve beraberinde mesleki bağlılığına doğrudan etki eder.

Özdevecioğlu ve Aktaş tarafından yapılan araştırmada; kariyer, örgütsel ve mesleki bağlılığın birbirleriyle pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğunun sonuçlarına ulaşılmıştır. Yine aynı çalışmada kariyer memnuniyeti yüksek olan çalışanlarda mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılıklarının da yüksek olduğu neticesine ulaşılmıştır (2007, s. 10).

Bayraktaroğlu göre; çalışanın sahip olduğu yeterlilik, mesleki tecrübe, alanındaki donanım, bilgi ve beceri, kabiliyetleri, çalışma arzusu ile kariyer olarak o iş alanında ilerlemesi olarak tanımlanmaktadır (2008: 30). Meslek hayatı boyunca kazanılan bütün bu tecrübeler (Güney, 2004, s. 66), kişinin hayatı boyunca meslek alanında ilerlemesine katkı sağlayacak ve böylelikle de mesleki bağlılığına pozitif anlamlı katkılar sağlayabilecektir (Ceylan ve Bayram, 2006, s. 107).

4. MESLEKİ BAĞLILIK KAZANIMLARI

Meslekte ilerlemenin sağlanması için hizmet anlayışında kalitenin yükselmesi için, toplumun huzur ve refahının daha üst seviyelere çıkması, kalkınmanın sağlanması hususunda mesleki bağlılık kavramı önemli bir yere sahiptir (Kaya ve Zerenler, 2014, s. 53). Bu sebepten ötürü mesleki bağlılık kavramı çalışanın etkileşim içerisinde olduğu gerek iş arkadaşları, sosyal çevresi gerek örgütü için önemli bir konuma sahiptir.

Literatürde, mesleki bağlılığın, çalışanlar örgütteki ve iş hayatındaki davranışlarını olumlu ve olumsuz yönde etkilediğini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Meyer vd., 1993; Irving vd., 1997; Blau ve Lunz, 1998; Baysal ve Paksoy, 1999, Lee vd., 2000; Cohen, 2006; Chang vd., 2007; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Aslan, 2008; Tak vd., 2009; Jourdain ve Chenevert, 2010; Wang vd., 2011; Çiftçioğlu, 2011; Pai vd., 2012, Şimşek ve Aslan, 2012; Uysal, 2013; Ağırman ve Naktiyok, 2014). Çalışmanın bu aşamasında mesleki bağlılığın sonucundan meydana gelen olumlu ve olumsuz durumlar açıklanmıştır.

4.1. Tükenmişlikte Azalma

Meslek dallarına bakıldığı zaman iletişimin yüz yüze sağlandığı meslek gruplarında çalışanlar daha fazla strese maruz kaldıkları için tükenmişlik yaşamaya başlamaktadırlar. Öğretmenler, hekimler, banka görevlileri, akademisyenler, polisler, mağaza satış temsilcileri gibi iletişimin yüz yüze sağlandığı meslek gruplarında tükenmişlik problemiyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Dalkılıç, 2014).

Daha özgül olarak tanımlayacak olursak tükenmişlik kavramı duygusal çöküş, ilgisizlik ve bireysel başarının düşmesini gösteren psikolojik bir belirtidir (Maslach ve Goldberg, 1998, s. 64).

Kişinin tükenmişlik seviyesi ile mesleki bağlılığı arasındaki ilişki ilk olarak kişinin kendisi olmakla birlikte, mesleği icabı iletişim halinde olduğu kişiler ve kişinin mesleğine ciddi anlamda zarar veren bir haldir. Zira tükenmişlik kavramını ilk defa ortaya atan Freudenberg, tükenmişlik sendromunu mesleki bir tehdit olarak tanımlamıştır (Freudenberg, 1974, s. 159; Akt. Şıklar ve Tunalı, 2012, s. 76).

Tükenmişlik sonucunda ortaya çıkabilecek haller şu şekilde sıralanmıştır (Dalkılıç, 2014, s. 70):

- Mesleğini ve iş tanımını gerektiği şekilde yapmaması,
- İşten kaytarma,
- Mesleki ve örgütsel bağlılıkta düşüş,
- Mesleği bırakma niyeti,
- Hizmet kalitesinde düşüş,
- Özsaygı problemleri,

- Meslekte tatmin olmama,
- Sosyal çevreden (aile, arkadaş) kaçma.

Tükenmişlik sendromuna kapılmış olan birey iş hayatına, sosyal çevresine, maddi kayıplara, sosyal problemlere sebebiyet vermektedir.

Tükenmişlik durumu bireyin çalışma ortamında maruz kaldığı aşırı baskı neticesinde kendini gösteren ruhen ve bedenen bir çöküntü halidir. Birçok araştırmacının da söylemiş olduğu gibi tükenmişlik seviyesi arttıkça iş tatmini azalır ve tükenmişlik yaşayan birey depresyon, davranış bozukluğu neticesinde ruh ve beden sağlığını kaybedebilir (Ersoy, 2001).

4.2. Meslekten Ayrılmada Azalma

Meslekten ayrılma niyeti, iş görenlerin iş ya da meslek şartları ile tatmin olmamaları karşısında göstermiş oldukları aktif ve radikal kararlar olarak tanımlanabilmektedir (Rusbult, 1988, s. 601). İş görenin işten ayrılmaya niyetli olması beraberinde ayrılmanın da gerçekleşeceğini güçlü ve direkt habercisidir (Ceylan ve Bayram, 2006, s. 106). Bu sebeple meslekten ayrılma tutumu meslekten ayrılma niyetinin işgören tarafından harekete geçmesi neticesinde gerçekleşir. Literatür araştırmalarına baktığımız zaman mesleki bağlılık neticesinde ortaya çıkan meslekten ayrılma davranışı arasındaki ilişkiyi anlatan pek çok çalışma mevcuttur. İlk olarak Irving ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmaya baktığımız zaman meslekten ayrılma niyetinin mesleki devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu saptanmış lakin mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılık ile mantıklı bir ilişki saptanmamıştır (1997, s. 448).

Bir diğer araştırma, tıbbi teknoloji uzmanlarının mesleki bağlılığı ile meslekten ayrılma niyetleri üzerine bir araştırma yapılmış. Yapılan bu araştırmaya göre yaşları genç ve iş memnuniyeti düşük olan çalışanların meslekten ayrılma niyetleri yüksek bulunmuştur. İlaveten erkeklerin kadınlara nazaran daha güçlü ayrılma niyeti olduğu belirlenmiştir (Blau ve Lunz, 1998, s. 260).

Meslekten ayrılma niyeti, bireyin yapmış olduğu işine karşı olumsuz duygular beslemesi neticesinde ortaya çıkan davranışları ifade eden bir olgudur (Çiftçiöğlü, 2011, s. 110). Aynı zamanda bu durum beraberinde işten kaytarma, hastalık

belirtileri olarak da bir takım kayıplara sebep olmaktadır (Yetgin, 2017, s. 97). Hem örgütsel bağlılık hem de mesleki bağlılık kişinin örgütten ayrılmasında önemli bir belirleyici olmuştur (Lapierre ve Hackett, 2007, s. 540). Bu durumda mesleki bağlılık kavramı çalışanların işten ayrılma oranlarını düşürür. İşlerine ve kurumlarına bağlı çalışanlar işten ayrılma fikrine uzak kalırlar ve bunun sonucunda da iş gücü devri azalır ve işletmenin sürekliliği sağlanmış olur.

Okuluna ve mesleğine bağlı olan öğretmenlerin mesleği bırakma yönelimleri oldukça düşük düzeydedir (Sarıdede ve Doyuran, 2004, s. 200). İşini ve çalıştığı kurumu seven çalışanlar iş bırakma gibi bir girişimde bulunmaktan kaçınırlar. İşten ayrılma oranlarının düşük olması demek çalışanların sürekliliğini sağlar ve kararlı bir iş gücü projelerin sorunsuz yürütülmesine destek olur.

Yapılan araştırmalar neticesinde, meslekten ayrılmanın mesleki bağlılık ile ilgili olduğu açıklanmıştır. Mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlarda meslekten ayrılmada azalış durumu söz konusu iken mesleki bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlarda aksi durum söz konusu olmaktadır (Haydari, 2014, s. 111). Aynı zamanda iş yerinde başarısı yüksek olan bireylerin mesleki bağlılıkları yüksek olur ve mesleğine devam etme eğilimleri de aynı şekilde yüksek olur (Özer ve Uyar, 2010). Yapılan farklı araştırmalarda mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların meslekte ilerleme ve kariyer planları yaptıkları ve mesleği bırakma eğilimlerinin aksine nazaran düşük olduğu görülmektedir (Lee vd, 2000, s. 799). Bir diğer açıklamada ise mesleki duygusal bağlılık düzeyinin yüksek olması mesleğe devam etme fikrini artırdığını ifade etmiştir (Meyer vd, 1993, s. 540). Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işlerini ve çalıştığı organizasyonu değiştirme fikrine uzaktır. Bu durum karşısında işveren için daha az işe alım ve maliyet anlamına gelmektedir.

4.3. Mesleki Tatminin Artması

Mesleki tatmin, çalışanın mesleğine karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışlardır (Filiz, 2014, s. 170). Kavram ilk kez 1920'lerde gündeme gelmiş ve esas itibarıyla 1930'lu yıllarda önem kazanmaya başlamıştır (Yıldırım, 2007). Mesleki bağlılığın gelişmesinde etkili olan mesleki tatmin ya da iş doyum kavramları literatür incelemelerinde karşımıza çıkmaktadır ve mesleki bağlılık

kavramı için önemli bir yeri vardır (Durmuş ve Günay, 2007, s. 10; Şimşek ve Aslan, 2007, s. 728).

İş doyumunu genel olarak tanımlayacak olursak bir iş görenin yapmakla sorumlu olduğu işten duyduğu mutluluğu, hazzı ifade etmektedir (Eğimli, 2009, s. 36). İş doyumunu sağlayan çalışan özgün, yaratıcı, keyifli, güçlü iletişime sahip olumlu tavırlar sergileyecektir (Kaya, 2012, s. 68). Bu durum mesleki bağlanma düzeyinde pozitif yansımalar sergilemektedir.

Bireyin motivasyon düzeyi ne kadar yüksekse işin birçok özelliğinden ötürü bağlanma yaşayabilir ve bu durum sonucunda da memnuniyet düzeyleri etkilenmektedir (Eğimli, 2009, s. 33). Yani iyi bir iş doyumuna sahip olan çalışan işine olan bağlılığını maksimum seviyede tutar ve genel yaşam kalitesini iyileştirebilir ve yenilikçi olmalarını sağlar.

4.4. Örgütsel Yapının Güçlenmesi

Çalışanın iş yaşamındaki performansı, devamsızlık halleri ve çalışanın potansiyelinin hâlihazırdaki durumu örgütsel bağlılığın belirlenmesinde önemli bir rol oynar (Ferris ve Aranya, 1983, s. 231). Çalışanın örgüte olan bağlılıkları arttığında moral ve motivasyonu artar, işletme faaliyetlerine katılım oranı yükselir, örgüte bağlılık ve sadakat noktasında ise artış gözlemlenir (Çaylıkoca, 2017, s. 94).

Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanlara ilişkin yapılan birtakım çalışmalarda mesleki-örgütsel bağlılığın pozitif bir ilişki içerisinde olduğu özellikle belirtilmektedir. Sosyal ve psikolojik etkileri bir arada bulunan mesleki bağlılığın araştırmacıların bu husustaki yaklaşımlarında yapılan bu çalışmalara özgü yorum ve araştırma-incelemelere sebep olmaktadır. Araştırmalarının merkezinde davranışı ele alan uzmanlar mesleğini icra etme ve örgüt içerisinde kalma ya da devam etme hususunda mesleğinin ya da örgütün menfaatlerini kendisi ile ilişkilendirmesi yani özdeşleştirilmesi gibi davranışlar sergilemesi örgütsel bağlılığı ifade etmektedir (Çaylıkoca, 2017, s. 100).

5. MESLEKİ BAĞLILIKLA İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Aydın (2010) tarafından yürütülen araştırmada İstanbul un Tuzla ilçesinde görev yapmakta olan bir öğretmene ulaşılmıştır. Anket yöntemi kullanılarak yürütülen bu araştırmadan elde edilen verilere göre ilköğretim kademesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler örgütsel bağlılık, yurttaşlık tutumu ve iş tatminidir. Örgütsel bağlılık ve işe katılım faktörlerinin diğerleri içerisinde mesleki bağlılığa en çok etkisi olan faktörler olduğuna ulaşılmıştır.

Kuzey Karolina'da yürütülen bir araştırmada 16 farklı okulda görev yapmakta olan 118 öğretmenin idealizmleri, görecilikleri ve akademik bölümleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin idealizmleri, görecilikleri ve akademik bölümleri ile mesleki bağlılıkları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Smith, 2014).

Kolombiya'da yürütülen bir araştırmada öğretmenlerin iş yükü ve tükenmişlik seviyeleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. 461 lise öğretmeni ile yürütülen bu araştırma neticesinde elde edilen verilere dayanarak öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır (Brown ve Roloff, 2011).

İslamabad'da yürütülen bir araştırmada öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve mesleki dayanışmaları arasındaki ilişki incelenmiştir. 17 farklı okuldan 364 öğretmenin katılım sağladığı araştırmadan elde edilen verilere göre meslektaş dayanışması ve mesleki bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır (Shah ve Abualrob, 2012).

Konya Beyşehir'de yürütülen bir araştırmada öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına ilişkin inceleme yapılmıştır. 490 öğretmenin katıldığı bu araştırmanın sonuçlarına göre katılımcılarda en yüksek düzeyde gözlenen mesleki bağlılık türü duygusal mesleki bağlılık olmuştur. Beraberinde öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına en çok etki eden sosyo-demografik değişkenin kişisel özellikler olduğu verisine ulaşılmıştır. Ayrıca mesleki bağlılığın tüm alt boyutlarının birbiri ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu; mesleki bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu görülmüştür (Zedef, 2017).

Dokuz Eylül Üniversitesinde görev yapan öğretim üyelerinden seçilen 104 profesör, 49 doçent ve 127 yardımcı doçent olmak üzere toplam 280 anket yapılmıştır. Bu anket çalışmasında elde edilen verilerin analizi sonucunda; öğretim üyelerinin mesleki ve örgütsel bağlılık olmak üzere dual bağlılık yani çift bir bağlılığa sahip oldukları ve öğretim üyelerinin bilgi işçisi olarak taşıdıkları özellikler nedeniyle mesleki bağlılıklarının, örgütsel bağlılıklarından daha yüksek çıktığı görülmüştür (Özmen vd., 2005).

Hemşirelerin mesleki bağlılıklarının incelendiği çalışmada, hemşirelerin kuşakları arasındaki farkın, mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini belirleyerek mesleğe yeni başlayacak olan hemşirelerin mesleki yönlerini güçlendirecek etkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya göre X kuşağı hemşirelerin Y kuşağı hemşirelere kıyasla meslekte ayrılma niyetlerinin düşük olduğu, mesleki bağlılıklarının ve mesleği sevme durumlarının yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Esencan ve Özdil, 2017).

Birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsüne ilişkin algının mesleki bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ve mesleki bağlılığın, meslekte ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu bilgisine ulaşılmıştır (Arıkan Saltık, Avcı ve Kaya, 2016).

248 turist rehberinin katılımıyla yapılan çalışmada, turist rehberlerinin ikinci bir işte çalışma durumuna ve turist rehberliği eğitim durumuna göre mesleki bağlılığın alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu raporlanmıştır (Arslantürk, 2016).

İsrail de 118 farklı okulda görev yapmakta olan 841 öğretmenle yapılan bir çalışmada; öğretmenlerin mesleki bağlılık ve iş doyumlarına, iş talepleri ve yetenekleri arasındaki uyumun katkısı incelenmiştir. Yapılan bu çalışmaya göre; öğretmenlerin iş talepleri ile yetenekleri arasında algıladıkları uyumun, mesleki bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olarak görülmüştür. Bununla birlikte mesleki bağlılığı en az yordayan değişkenin ise işle ilgili özellikler olduğu görülmüştür (Bogler ve Nir, 2015).

Canrinus vd., 1214 Alman öğretmenle yapmış oldukları çalışmada; öz-yeterlik, mesleki bağlılık, iş doyumunu ve motivasyon düzeyindeki değişiklik

arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan bu çalışma neticesinde, iş doyumunu ile mesleki duygusal bağlılık arasında orta düzeyli ve pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür (2012).



3. BÖLÜM

ISPARTA İLİNDE YAPILAN KIRIK CAMLAR TEORİSİ KAPSAMINDA ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ BAĞLILIKLARINA İLİŞKİN ARAŞTIRMA VE BULGULARI

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı işyerinde yaşanan düzen bozuklukları ve ihlallerin çalışanların mesleki bağlılıklarını nasıl etkilediğini analiz etmektir. Bu anket çalışanların iş yerindeki Kırık Camlar Teorisi kapsamında disiplin eksikliklerine nasıl tepki verdiklerini, bu durumun mesleki bağlılıklarını nasıl etkilediğini belirlemeyi amaç edinmiştir. Yapılan bu anket iş yerinde meydana gelen küçük çaplı sorunların zamanla büyük sorunlara dönüşüp dönüşmediğini ve bu durumun çalışanların iş yerine olan bağlılığını nasıl etkilediğini ortaya koymayı amaç edinmiştir.

Bu çalışmanın önemi; işletmelerin iş yerindeki küçük çaplı ihlalleri ve düzensizlikleri daha iyi anlamalarına yardımcı olur. Kırık Camlar Teorisi'nin iş yerlerinde uygulanabilir olup olmadığını araştırmak, iş yerindeki düzenin korunmasının ve disiplinin sağlanmasının çalışanlar üzerinde olumlu etkilerini ortaya çıkarabilir. Anket sonuçları ise yöneticilere kılavuz niteliğinde, iş yerindeki küçük sorunları erken aşamada tespit etme ve çözme konusunda yol gösterici olabilir. Böylece, çalışanların mesleki bağlılıkları güçlendirilerek iş yerinde daha verimli, motive ve bağlı bir çalışma ortamı oluşturabilir. Bu durum uzun vadede bakıldığında zaman zaman çalışan memnuniyetini artırabilir, devamsızlık oranlarını düşürebilir ve iş yerinde genel bir performans artışına katkıda bulunabilir.

2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın evrenini Isparta İlinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada daha fazla katılımcıya daha hızlı ulaşabilmek amacıyla anket sanal ortamda hazırlanmıştır. Araştırma sadece Isparta ilinde yapıldığı için sonuçlar Türkiye'deki diğer öğretmenler için genellenemez. Araştırma 2024 yılının ilk üç aylık döneminde yapılmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmada kırık camlar ve alt boyutları ile mesleki bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi, kırık camlar ve alt boyutlarının mesleki bağlılık ve alt boyutları boyutlarına etkisini belirlemek amacıyla da regresyon yapılacaktır. Bu amaçla belirlenen hipotezler şunlardır:

Hipotez 1: H1₁: Katılımcıların kırık camlar algısı ile mesleki bağlılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: H2₁: Katılımcıların kırık camlar algısı ile mesleki haz algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: H3₁: Katılımcıların kırık camlar algısı ile sosyal kazanım algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: H4₁: Katılımcıların kırık camlar algısı ile mesleki kariyer algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 5: H5₁: Katılımcıların bireysel faktörler algısı ile mesleki bağlılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 6: H6₁: Katılımcıların bireysel faktörler algısı ile mesleki haz algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 7: H7₁: Katılımcıların bireysel faktörler algısı ile sosyal kazanım algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 8: H8₁: Katılımcıların bireysel faktörler algısı ile mesleki kariyer algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 9: H9₁: Katılımcıların örgütsel faktörler algısı ile mesleki bağlılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 10: H10₁: Katılımcıların örgütsel faktörler algısı ile mesleki haz algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 11: H11₁: Katılımcıların örgütsel faktörler algısı ile sosyal kazanım algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 12: H12₁: Katılımcıların örgütsel faktörler algısı ile mesleki kariyer algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 13: H13₁: Katılımcıların kırık camlar algısının mesleki bağlılık algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 14: H14₁: Katılımcıların bireysel faktörler algısının mesleki haz algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 15: H15₁: Katılımcıların bireysel faktörler algısının sosyal kazanım algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 16: H16₁: Katılımcıların bireysel faktörler algısının mesleki kariyer algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 17: H17₁: Katılımcıların örgütsel faktörler algısının mesleki haz algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 18: H18₁: Katılımcıların örgütsel faktörler algısının sosyal kazanım algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 19: H19₁: Katılımcıların örgütsel faktörler algısının mesleki kariyer algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Isparta ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır, 2023-2024 eğitim ve öğretim döneminde Isparta da 6.867 öğretmen görev yapmaktadır (<http://www.isparta.gov.tr/>). Evren sayısının 1.000.000 ve üzerinde olduğu araştırmalar için örneklem sayısı %95 güvenilirlik ve ± 0.10 örnekleme hatası için 96 kişi olarak belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50). Araştırma anketine 190 kişi cevap verdiği için örneklem sayısı yeterlidir.

4.2. Veri Toplama Yöntemi ve Verilerin Analizi

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden yazılı soru sorma tekniği olan anket yöntemi kullanılmıştır. Daha çok katılımcıya daha kısa zamanda ulaşabilmek için

anket sanal ortamda hazırlanmış ve katılımcılara internet yoluyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Veri toplamada basit tesadüfi yöntem uygulanmıştır.

Araştırmada katılımcıların kırık cam algısını ölçmek için Bektaş vd. (2019)'nin yaptığı çalışma sonucunda oluşturduğu ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların mesleki bağlılıklarını ölçmek için ise Ergen (2016) yılında yapmış olduğu çalışmada kullanılan mesleki bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır.

Ölçekler 5'li Likert ölçeğine göre;

1-Kesinlikle Katılmıyorum,

2- Katılmıyorum,

3-Kararsızım,

4-Katılıyorum,

5-Kesinlikle Katılıyorum

şeklinde düzenlenmiştir

Araştırmada bağımlı (kırık camlar ve mesleki bağlılık) ve bağımsız (demografik özellikler) değişkenlere ilişkin, standart sapma değerleri ve ortalamaları ile demografik değişkenlere ilişkin frekanslar yer almaktadır. Bağımlı değişkenlere verilen yanıtların çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği Anova Testi (tek yönlü varyans analizi) ve t-testi (Independent Samples) ile analiz edilmiştir. Araştırmada veriler, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı ile analiz edilmiştir. Analizler için güven aralığı %95 olarak belirlenmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. Betimsel Bulgular

Betimsel bulgular olarak katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara, ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgulara, ölçek ve alt boyutlarının ortalamalarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	54	28,4
Erkek	136	71,6
Toplam	190	100,0
Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	180	94,7
Bekâr	10	5,3
Toplam	190	100,0
Gelir	Frekans	Yüzde
0-35000 TL	7	3,7
35001-40000 TL	25	13,2
40001-45000 TL	108	56,8
45001-50000 TL	50	26,3
Toplam	190	100,0
Yaş	Frekans	Yüzde
18-25	0	0
26-33	11	5,8
34-41	41	21,6
42-49	71	37,4
50+	67	35,3
Toplam	190	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
0-5 yıl	48	25,3
6-10 yıl	31	16,3
11-15 yıl	28	14,7
16-20 yıl	17	8,9
21+ yıl	66	34,7
Toplam	190	100,0
Unvan	Frekans	Yüzde
Öğretmen	20	10,5
Uzman Öğretmen	130	68,4
Baş öğretmen	40	21,1
Toplam	190	100,0

Tablo 1'e göre katılımcıların %28,4'ünün kadın, %71,6'sının erkek, %94,7'sinin evli, %5,3'ünün bekâr, %3,7'sinin 0-35000 TL gelir düzeyine sahip olduğu, %13,2'sinin 35001-40000 TL gelir düzeyine sahip olduğu, %56,8'inin 40001- 45000TL gelir düzeyine sahip olduğu, %26,3'ünün 45001-50000 TL gelir düzeyine sahip olduğu, %5,8'inin 26-33 yaş aralığında olduğu, %21,6'sının 34-41 yaş aralığında olduğu, %37,4'ünün 42-49 yaş aralığında olduğu, %35,3'ünün +50 yaş aralığında olduğu, %25,3'ünün 0-5 yıl çalışma süresine sahip olduğu, %16,3'ünün 6-10 yıl çalışma süresine sahip olduğu,%14,7'sinin 11-15 yıl çalışma

süresine sahip olduğu, %8,9'unun 16-20 yıl çalışma süresine sahip olduğu, %34,7'sinin 21+ yıl çalışma süresine sahip olduğu, %10,5'inin öğretmen olduğu, %68,4'ünün uzman öğretmen olduğu, %21,1'inin baş öğretmen olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Güvenirlilik Katsayıları

Boyutlar	Cronbach's Alfa	Madde
Kırık Camlar Ölçeği	,883	13
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	,880	6
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	,868	7
Mesleki Bağlılık Ölçeği	,738	14
Mesleki Haz Alt Boyutu	,732	6
Sosyal Kazanım	,705	5
Mesleki Kariyer Alt Boyutu	,722	3

Tablo 2 ye göre kırık camlar ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri ($\alpha=0,883$), bireysel faktörler alt boyutunun Cronbach's Alfa değeri ise ($\alpha=0,880$), örgütsel faktörler alt boyutunun Cronbach's Alfa değeri ($\alpha=0,868$), mesleki bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri ($\alpha= 0,738$), mesleki haz alt boyutu Cronbach's Alfa değeri ($\alpha=0,732$), sosyal kazanım Cronbach's Alfa değeri ($\alpha=0,705$), mesleki kariyer alt boyutu Cronbach's Alfa değeri ($\alpha=0,722$) düzeyinde yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Kırık Camlar ve Mesleki Bağlılık Ölçekleri ve Alt Boyut Ortalamaları

	Ort.	Std. Sapma	N	Ort Anlamı
Kırık Camlar Ölçeği	1,49	,49364	190	Kesinlikle Katılmıyorum
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	1,57	,48890	190	Kesinlikle Katılmıyorum
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	1,43	,59469	190	Kesinlikle Katılmıyorum
Mesleki Bağlılık Ölçeği	3,71	,48726	190	Katılıyorum
Mesleki Haz Alt Boyutu	4,01	,44961	190	Katılıyorum
Sosyal Kazanım Alt Boyutu	3,30	,86203	190	Kararsızım
Mesleki Kariyer Alt Boyutu	3,80	,69507	190	Katılıyorum

Tablo 3'e göre kırık camlar ölçeğinin ortalaması ($\bar{X}=1,49$) "kesinlikle katılmıyorum" düzeyinde, bireysel alt faktörler boyutunun ortalaması ($\bar{X}=1,57$) "kesinlikle katılmıyorum" düzeyinde, örgütsel faktörler alt boyutunun ortalaması ($\bar{X}=1,43$) "kesinlikle katılmıyorum" düzeyinde, mesleki bağlılık ölçeğinin ortalaması

($\bar{X}=3,71$) “katılıyorum” düzeyinde, mesleki haz alt boyutunun ortalaması ($\bar{X}=4,1$) “katılıyorum” düzeyinde, sosyal kazanım alt boyutunun ortalaması ($\bar{X}=3,30$) “kararsızım” düzeyinde, mesleki kariyer alt boyutunun ortalaması ($\bar{X}=3,80$) “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir.

5.2. İstatistikî Bulgular

İstatistikî bulgular olarak katılımcıların demografik özelliklerine göre algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için T Testi ve Anova testi, kırık camlar ölçeği ve alt boyutlarıyla mesleki bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için korelasyon analizi ve kırık camlar ölçeği ve alt boyutlarının mesleki bağlılık ve alt boyutlarına etkisinin olup olmadığını tespit etmek için regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi (T Testi)

		N	F	Sig. (p)	t	df	Sig. (2-tailed)
Kırık Camlar Ölçeği	Kadın	54	,060	,807	,121	188	,904
	Erkek	136			,129	111,488	,898
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	Kadın	54	,006	,939	,452	188	,652
	Erkek	136			,465	103,663	,643
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	Kadın	54	,006	,939	-,131	188	,896
	Erkek	136			-,143	117,491	,887
Mesleki Bağlılık Ölçeği	Kadın	54	1,683	,196	-1,476	188	,142
	Erkek	136			-1,577	112,749	,118
Mesleki Haz Alt Boyutu	Kadın	54	3,664	,057	,223	188	,824
	Erkek	136			,259	137,989	,796
Sosyal Kazanım Alt Boyutu	Kadın	54	1,255	,264	-1,927	188	,055
	Erkek	136			-2,033	109,562	,044
Mesleki Kariyer Alt Boyutu	Kadın	54	,157	,693	-1,149	188	,252
	Erkek	136			-1,114	91,571	,268

$p>0,05$

Cinsiyet değişkenine göre kırık camlar ve mesleki bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için T testi yapılmış ve Tablo 4’e göre yapılan T testi sonucunda tüm p değerleri ($p=0>0,05$) olduğu görüldüğünden cinsiyet değişkenine göre katılımcılar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 5. Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizi (T Testi)

		N	F	Sig. (p)	t	df	Sig. (2-tailed)
Kırık Camlar Ölçeği	Evli	180	,045	,832	,447	188	,656
	Bekâr	10			,505	10,360	,624
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	Evli	180	1,039	,309	-,419	188	,676
	Bekâr	10			-,372	9,786	,718
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	Evli	180	1,405	,237	,986	188	,326
	Bekâr	10			1,410	11,368	,185
Mesleki Bağlılık Ölçeği	Evli	180	,147	,701	,791	188	,430
	Bekâr	10			,775	9,979	,456
Mesleki Haz Alt Boyutu	Evli	180	3,984	,047	-,462	188	,645
	Bekâr	10			-,899	14,282	,383
Sosyal Kazanım Alt Boyutu	Evli	180	,359	,550	1,240	188	,217
	Bekâr	10			,997	9,626	,343

p>0,05

Medeni durum değişkenine göre kırık camlar ve mesleki bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için T testi yapılmış ve Tablo 5'e göre yapılan T testi sonucunda tüm p değerleri ($p=0>0,05$) olduğu görüldüğünden medeni durum değişkenine göre katılımcılar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 6. Yaş değişkenine Göre Farklılık Analizi (Anova Testi)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Kırık Camlar Ölçeği	Gruplar Arası	,717	3	,239	,981	,403
	Grup içi	45,339	186	,244		
	Toplam	46,056	189			
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	Gruplar Arası	1,467	3	,489	2,082	,104
	Grup içi	43,708	186	,235		
	Toplam	45,175	189			
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	Gruplar Arası	,288	3	,096	,268	,848
	Grup içi	66,554	186	,358		
	Toplam	66,842	189			
Mesleki Bağlılık Ölçeği	Gruplar Arası	1,435	3	,478	2,048	,109
	Grup içi	43,439	186	,234		
	Toplam	44,874	189			
Mesleki Haz Alt Boyutu	Gruplar Arası	,565	3	,188	,930	,427
	Grup içi	37,642	186	,202		
	Toplam	38,207	189			

Tablo 6. Yaş değişkenine Göre Farklılık Analizi (Anova Testi) (devamı)

Sosyal Kazanım Alt Boyutu	Gruplar Arası	6,282	3	2,094	2,903	,036*
	Grup içi	134,164	186	,721		
	Toplam	140,447	189			
Mesleki Kariyer Alt Boyutu	Gruplar Arası	1,092	3	,364	,750	,523
	Grup içi	90,219	186	,485		
	Toplam	91,311	189			

*P<0,05

Yaş değişkenine göre örgütsel güven ve iş yeri yalnızlığı ölçekleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için Anova testi yapılmış ve Tablo 6 ya göre yapılan test sonucunda sosyal kazanım alt boyutu dışında p değerlerin ($p=0>0,05$) olduğu görüldüğünden yaş değişkenine göre katılımcılar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Sosyal kazanım alt boyutunda ($p=0,036<0,05$) olduğundan dolayı katılımcılar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için aşağıda Tablo 7 de ortalamaları gösterilmiştir.

Tablo 7. Yaşa Göre Ortalamalar

		N	Ort	Std. Hata	Ort Anlamı
Sosyal Kazanım Alt Boyutu	26-33	11	2,89	1,04829	Kararsızım
	34-41	41	3,12	,78087	Kararsızım
	42-49	71	3,28	,87025	Kararsızım
	50+	67	3,51	,83278	Katılıyorum
	Total	190	3,30	,86203	Kararsızım

Tablo 7 'ye göre katılımcıların sosyal kazanım alt boyutunda 50+ yaş grubunda olanların ($\bar{X}=3,51$) "katılıyorum" düzeyinde gerçekleşirken diğer grupların algıları "kararsızım" düzeyinde gerçekleşmiştir.

Tablo 8. Unvan Değişkenine Göre Farklılık Analizi (Anova Testi)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Kırık Camlar Ölçeği	Gruplar Arası	,164	2	,082	,334	,717
	Grup içi	45,892	187	,245		
	Toplam	46,056	189			

Tablo 8. Ünvan Değişkenine Göre Farklılık Analizi (Anova Testi) (devamı)

Bireysel Faktörler Alt Boyutu	Gruplar Arası	,358	2	,179	,747	,475
	Grup içi	44,817	187	,240		
	Toplam	45,175	189			
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	Gruplar Arası	,169	2	,084	,237	,789
	Grup içi	66,673	187	,357		
	Toplam	66,842	189			
Mesleki Bağlılık Ölçeği	Gruplar Arası	,126	2	,063	,264	,768
	Grup içi	44,747	187	,239		
	Toplam	44,874	189			
Mesleki Haz Alt Boyutu	Gruplar Arası	,101	2	,051	,249	,780
	Grup içi	38,106	187	,204		
	Toplam	38,207	189			
Sosyal Kazanım Alt Boyutu	Gruplar Arası	,572	2	,286	,383	,683
	Grup içi	139,874	187	,748		
	Toplam	140,447	189			
Mesleki Kariyer Alt Boyutu	Gruplar Arası	1,927	2	,963	2,015	,136
	Grup içi	89,384	187	,478		
	Toplam	91,311	189			

$p > 0,05$

Tablo 8'e göre ünvan değişkenine göre kırık camlar ve mesleki bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için T testi yapılmış ve Tablo 8'e göre yapılan T testi sonucunda tüm p değerleri ($p = 0 > 0,05$) olduğu görüldüğünden ünvan değişkenine göre katılımcılar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 9. Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi (Anova Testi)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Kırık Camlar Ölçeği	Gruplar Arası	2,315	4	,579	2,448	,048*
	Grup içi	43,741	185	,236		
	Toplam	46,056	189			
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	Gruplar Arası	2,434	4	,609	2,634	,036*
	Grup içi	42,741	185	,231		
	Toplam	45,175	189			
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	Gruplar Arası	2,671	4	,668	1,925	,108
	Grup içi	64,171	185	,347		
	Toplam	66,842	189			

Tablo 9. Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi (Anova Testi) (devamı)

Mesleki Bağlılık Ölçeği	Gruplar Arası	,921	4	,230	,970	,425
	Grup içi	43,952	185	,238		
	Toplam	44,874	189			
Mesleki Haz Alt Boyutu	Gruplar Arası	,525	4	,131	,645	,631
	Grup içi	37,682	185	,204		
	Toplam	38,207	189			
Sosyal Kazanım Alt Boyutu	Gruplar Arası	2,907	4	,727	,977	,421
	Grup içi	137,540	185	,743		
	Toplam	140,447	189			
Mesleki Kariyer Alt Boyutu	Gruplar Arası	2,939	4	,735	1,538	,193
	Grup içi	88,371	185	,478		
	Toplam	91,311	189			

*p<0,05

Tablo 9'a göre yapılan farklılık analizi sonucunda çalışma süresi değişkeni ile kırık camlar ölçeği ($p=,048<0,05$) ve bireysel faktörler alt boyutu ($p=,036<0,05$) arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Diğer boyutlar ile çalışma süresi değişkeni arasında ($p>0,05$) anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Kırık camlar ölçeği ile bireysel faktörler alt boyutu arasında anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için aşağıda Tablo 10'da ortalamalar gösterilmiştir.

Tablo 10. Çalışma Süresine Göre Algı Düzeyi

		N	Ort	Std. Hata	Ort. Anlamı
Kırık Camlar	0-5 yıl	48	1,8731	,60079	Katılmıyorum
	6-10 yıl	31	1,5310	,43121	Kesinlikle Katılmıyorum
	11-15 yıl	28	1,4038	,41484	Kesinlikle Katılmıyorum
	16-20 yıl	17	1,3801	,30220	Kesinlikle Katılmıyorum
	21+ yıl	66	1,4277	,48183	Kesinlikle Katılmıyorum
	Total	190	1,4988	,49364	Kesinlikle Katılmıyorum
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	0-5 yıl	48	1,8188	,52834	Katılmıyorum
	6-10 yıl	31	1,6720	,50090	Kesinlikle Katılmıyorum
	11-15 yıl	28	1,5179	,48504	Kesinlikle Katılmıyorum
	16-20 yıl	17	1,4216	,31246	Kesinlikle Katılmıyorum
	21+ yıl	66	1,4747	,46707	Kesinlikle Katılmıyorum
	Total	190	1,5702	,48890	Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 10'a göre 0-5 yıl çalışma süresi olanların kırık camlar algısı ($\bar{X}=1.87$) "katılmıyorum" düzeyinde gerçekleşirken diğer grupların algısı "kesinlikle katılmıyorum" düzeyinde gerçekleşmiştir. Bireysel faktörler alt boyutunda ise 0-5 yıl çalışma süresi olanların kırık camlar algısı ($\bar{X}=1.81$) "katılmıyorum" düzeyinde gerçekleşirken diğer grupların algısı "kesinlikle katılmıyorum" düzeyinde gerçekleşmiştir.

Tablo 11. Gelire Göre Farklılık Analizi (Anova Testi)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Kırık Camlar Ölçeği	Gruplar Arası	,221	3	,074	,299	,826
	Grup içi	45,835	186	,246		
	Toplam	46,056	189			
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	Gruplar Arası	,075	3	,025	,104	,958
	Grup içi	45,100	186	,242		
	Toplam	45,175	189			
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	Gruplar Arası	,410	3	,137	,383	,765
	Grup içi	66,431	186	,357		
	Toplam	66,842	189			
Mesleki Bağlılık Ölçeği	Gruplar Arası	,379	3	,126	,528	,663
	Grup içi	44,495	186	,239		
	Toplam	44,874	189			
Mesleki Haz Alt Boyutu	Gruplar Arası	,160	3	,053	,261	,854
	Grup içi	38,047	186	,205		
	Toplam	38,207	189			
Sosyal Kazanım Alt Boyutu	Gruplar Arası	2,310	3	,770	1,037	,377
	Grup içi	138,136	186	,743		
	Toplam	140,447	189			
Mesleki Kariyer Alt Boyutu	Gruplar Arası	,649	3	,216	,444	,722
	Grup içi	90,662	186	,487		
	Toplam	91,311	189			

$p>0,05$

Gelir değişkenine göre kırık camlar ve mesleki bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için T testi yapılmış ve Tablo 11'e göre yapılan T testi sonucunda tüm p değerleri ($p=0>0,05$) olduğu görüldüğünden gelir değişkenine göre katılımcılar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

5.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Örgütsel güven algısının ve alt boyutlarının iş yeri yalnızlığı ve alt boyutlarıyla ilişkisi olduğu yönünde kurulan hipotezlere ilişkin korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 12 ve Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Değişkenlerine Göre İlişki Analizi (Korelasyon)

		Mesleki Bağlılık	Mesleki Haz	Sosyal Kazanım	Mesleki Kariyer
Kırık Camlar	Pearson Correlation	-,310**	-,234**	-,258**	-,179*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,013
	N	190	190	190	190
Bireysel Faktörler	Pearson Correlation	-,309**	-,246**	-,238**	-,200**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,006
	N	190	190	190	190
Örgütsel Faktörler	Pearson Correlation	-,261**	-,187**	-,231**	-,135
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,001	,063
	N	190	190	190	190

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 12’ye göre kırık camlar ve alt boyutları ile mesleki bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını test etmek için korelasyon analizi yapılmış ve yapılan analiz sonucunda;

Katılımcıların kırık camlar algısı ile mesleki bağlılık algısı arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-.310$) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki bağlılıkları artmaktadır. Bu durumda H11 kabul edilmiştir.

Katılımcıların kırık camlar algısı ile mesleki haz algısı arasında çok zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-.234$) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki hazları artmaktadır. Bu durumda H21 kabul edilmiştir.

Katılımcıların kırık camlar algısı ile mesleki sosyal kazanım algısı arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-.258$) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki sosyal kazanımları artmaktadır. Bu durumda H31 kabul edilmiştir.

Katılımcıların kırık camlar algısı ile mesleki kariyer algısı arasında çok zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-179$) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki kariyer algısı artmaktadır. Bu durumda H41 kabul edilmiştir.

Katılımcıların bireysel faktörler algısı ile mesleki bağlılık algısı arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-309$) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki bağlılıkları artmaktadır. Bu durumda H51 kabul edilmiştir.

Katılımcıların bireysel faktörler algısı ile mesleki haz algısı arasında çok zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-246$) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki hazları artmaktadır. Bu durumda H61 kabul edilmiştir.

Katılımcıların bireysel faktörler algısı ile mesleki sosyal kazanım algısı arasında çok zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-238$) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki sosyal kazanımları artmaktadır. Bu durumda H71 kabul edilmiştir.

Katılımcıların bireysel faktörler algısı ile mesleki kariyer algısı arasında çok zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-200$) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki kariyer algısı artmaktadır. Bu durumda H81 kabul edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel faktörler algısı ile mesleki bağlılık algısı arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-261$) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki bağlılıkları artmaktadır. Bu durumda H91 kabul edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel faktörler algısı ile mesleki haz algısı arasında çok zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-187$) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki haz algısı artmaktadır. Bu durumda H101 kabul edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel faktörler algısı ile mesleki sosyal kazanım algısı arasında çok zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-231$) olduğu

görülmektedir. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki sosyal kazanım algısı artmaktadır. Bu durumda H111 kabul edilmiştir.

Kırık camlar ölçeğinin alt boyutu olan örgütsel faktörlerle mesleki kariyer arasında $p(0,063 > 0,05)$ olduğu için anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre H121 ret edilmiştir.

Tablo 13. Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std Hata	(β)	T	p	R	R ²	F	p
Kırık Camlar	Mesleki Bağlılık	4,178	,108	-,310	38,701	,000	,310 ^a	,096	20,055	,000 ^b
Bireysel Faktörler	Mesleki Haz	2,646	,311	-,246	8,513	,000	,246 ^a	,061	12,133	,001 ^b
Bireysel Faktörler	Sosyal Kazanım	2,016	,137	-,238	14,683	,000	,238 ^a	,057	11,273	,001 ^b
Bireysel Faktörler	Mesleki Kariyer	2,105	,194	-,200	10,840	,000	,200 ^a	,040	7,848	,006 ^b
Örgütsel Faktörler	Mesleki Haz	2,430	,383	-,187	6,341	,000	,187 ^a	,035	6,794	,010 ^b
Örgütsel Faktörler	Sosyal Kazanım	1,964	,167	-,231	11,738	,000	,231 ^a	,053	10,573	,001 ^b
Örgütsel Faktörler	Mesleki Kariyer	1,877	,239	-,135	7,858	,000	,135 ^a	,018	3,502	,063 ^b

Tablo 13’de kırık camlar ve alt boyutları ile mesleki bağlılık ve alt boyutları arasında mesleki kariyer alt boyutu dışında $p < 0,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Örgütsel Faktörler alt boyutu ile mesleki kariyer alt boyutu arasında ($p = 0,063 > 0,05$) olduğu için regresyon modeli anlamsızdır.

Analiz sonuçlarına göre; Kırık camlar algısının mesleki bağlılık üzerinde negatif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu ($R = -0,310$) görülmektedir. Modelin açıklama gücü olan $R^2 = 0,096$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre kırık camlar algısının mesleki bağlılık üzerinde %9,6 oranında etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre H131 kabul edilmiştir.

Bireysel faktörler algısının mesleki haz üzerinde negatif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu ($R = -0,246$) görülmektedir. Modelin açıklama gücü olan $R^2 = 0,061$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre bireysel faktörler algısının mesleki haz üzerinde %6,1 oranında etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre H141 kabul edilmiştir.

Bireysel faktörler algısının sosyal kazanım üzerinde negatif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu ($R=-238$) görülmektedir. Modelin açıklama gücü olan $R^2=,057$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre bireysel faktörler algısının sosyal kazanım üzerinde %5,7 oranında etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre H151 kabul edilmiştir.

Bireysel faktörler algısının mesleki kariyer üzerinde negatif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu ($R=-200$) görülmektedir. Modelin açıklama gücü olan $R^2=,040$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre bireysel faktörler algısının mesleki kariyer üzerinde %4 oranında etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre H161 kabul edilmiştir.

Örgütsel faktörler algısının mesleki haz üzerinde negatif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu ($R=-187$) görülmektedir. Modelin açıklama gücü olan $R^2=,035$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel faktörler algısının mesleki haz üzerinde %3,5 oranında etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre H171 kabul edilmiştir.

Örgütsel faktörler algısının sosyal kazanım üzerinde negatif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu ($R=-231$) görülmektedir. Modelin açıklama gücü olan $R^2=,053$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel faktörler algısının mesleki haz üzerinde %5,3 oranında etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre H181 kabul edilmiştir.

Örgütsel faktörlerin mesleki kariyer üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p=0,063>0,05$) ve regresyon modelinin anlamsız olduğu görülmektedir. Buna göre H191 ret edilmiştir.

SONUÇ

Bu araştırma kırık Camlar Teorisi'nin iş ortamındaki yansımalarının mesleki bağlılık ile olan etkilerini incelemeyi amaç edinmektedir. Kırık Camlar Teorisi, küçük çaplı düzensizliklerin ve ihmallerin zaman içerisinde daha büyük problemlere ve düzensizliklere yol açabileceğini öne sürmektedir. Bu tür düzensizliklerin çalışanların mesleki bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında iş yerinde meydana gelen küçük ihlallerin, etik dışı davranışların ve yönetim kaynaklı ihmallerin çalışan personellerin mesleki bağlılığını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Personeller düzensizliğin ve disiplinin hâkim olmadığı bir iş ortamında kendilerini değerli hissetmemekte ve bu durumun zamanla mesleklerine olan bağlılığını azaltmaktadır.

Isparta ilinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırma sonucunda ölçek ve alt boyut ortalamalarına baktığımızda katılımcılar kırık camlar ölçeğine kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Mesleki bağlılık ölçeğine ise katılıyorum düzeyinde cevap vermişlerdir. Mesleki bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan sosyal kazanım alt boyutuna ise kararsızım cevabını vermişlerdir. Buna göre katılımcılar mesleklerinde kendilerini güvende hissetme hususunda, özlük haklarının yeterli olması hususunda, mesleğinin toplumda kendisine saygınlık kattığı konusunda kararsızdırlar şeklinde değerlendirilebilir.

Yapılan farklılık analizleri sonucunda cinsiyet, medeni durum, unvan, gelir değişkenine göre katılımcılar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yaş değişkeninde sosyal kazanım alt boyutunda 50+ yaş üstü katılımcılar katılıyorum cevabını verirken diğerleri kararsızım düzeyinde gerçekleşmiştir.

Çalışma süresi değişkenine göre yapılan farklılık analizi sonucunda kırık camlar ölçeği ile alt boyutu olan bireysel faktörler de anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Her iki boyutta da 0-5 yıl çalışma süresi olan katılımcıların algısı 'katılmıyorum' düzeyinde gerçekleşirken diğer grupların algı düzeyi 'kesinlikle katılmıyorum' düzeyinde gerçekleşmiştir.

Kırık camlar ölçeği ile mesleki bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda; kırık camlar ve alt boyutları ile

mesleki bağıllık ve alt boyutları arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre katılımcıların kırık camlar algısı azaldıkça mesleki bağıllıkları artmaktadır.

Kırık camlar ölçeğinin mesleki bağıllık üzerinde ki etkisini incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda; kırık camlar algısının mesleki bağıllık üzerinde % 9.6 oranında etkili olduğu görülmüştür.

Kırık Camlar Teorisi'nin olumsuz sonuçlarına karşı alınacak önlemler, mesleki bağıllık üzerinde şu şekilde sonuçlar doğurabilir:

Pozitif Sonuçlar: Çalışma ortamında düzenin sağlanması, çalışanların duygusal bağıllığını artırır. Ayrıca, uzun vadede iş yerindeki kuralların uygulanması, etik değerlere bağıllık oluşturur.

Negatif Sonuçlar: İş yerindeki küçük düzensizliklere ve etik dışı davranışlara müdahalede bulunulmadığı takdirde, çalışanların iş ortamına ve mesleğe olan bağıllıkları zayıflar. Bu da iş performansında düşüşe, işten ayrılma oranlarının artmasına ve organizasyonel hedeflerde sapmaya neden olur.

Araştırma bulguları neticesinde Kırık Camlar Teorisi'nin iş yerinde uygulanabilirliğini ve iş yeri yönetimi açısından müdahalenin gerekliliğini vurgulamaktadır. Çalışanların mesleki bağıllıklarının yüksek tutulması için, iş ortamında küçük düzen ihlallerine dahi hızlı ve etkili bir müdahalede bulunulması, adil bir disiplin ortamının sağlanması, iş yerinde düzenin korunması büyük öneme sahiptir.

İş ortamında Kırık Camlar Teorisi'ni dikkate alarak düzen ve disiplin sağlamak, çalışanların mesleki bağıllıklarını artırmanın temel taşlarından biridir. Düzensizlikler ve kuralsızlıklar giderildiğinde, çalışanların organizasyona olan bağıllıkları güçlenir, bu da iş yerinin sürdürülebilirliğini ve verimliliğini artırır.

Öneriler:

- Erken Müdahale: Küçük problemler büyümeden çözülmeli, çalışanların şikâyet ve önerileri dikkate alınmalıdır.
- Düzenin Korunması: İş yerindeki fiziksel ve kurumsal düzen bozulmadan sürdürülebilir olmalıdır.

- Çalışan Desteği: Mesleki bağlılığı güçlendirmek için çalışanlara gerekli eğitim ve motivasyon destekleri sunulmalıdır.
- Açık İletişim: İş yerinde şeffaf bir iletişim ortamı oluşturulmalı, çalışanlar arasında güven duygusu pekiştirilmelidir.



KAYNAKÇA

- Aguirre, D., & Von Post, R. (2013). Culture's critical role in change management. Retrieved from <https://www.strategy-business.com/blog/Cultures-Critical-Role-in-Change-Management?gko=012db>
- Ağırman, Ü. H., & Naktiyok, A. (2014). Hizmet sektörü çalışanlarından beklenen duygu gösterimlerinin mesleki bağlılık ve duygusal tükenmişlik düzeylerine etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma. In M. Özdevecioğlu, T. Dedeoğlu, & M. Özdevecioğlu (Eds.), *2. Örgütsel Davranış Kongresi* (pp. 323-331). Kayseri: Doğuş Yayınları.
- Aksu, T. (2021). *Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile duygusal emeklerinin okul etkililiğini yordama düzeyi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Altınöz, M., Çöp, S., & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *11*(21), 285-316.
- Aranya, N., Barak, A., & Amernic, J. (1981). A test of Holland's theory in a population of accountants. *Journal of Vocational Behavior*, *19*(1), 15-24. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90045-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90045-2)
- Arıkan Saltık, I., Avcı, U., & Kaya, U. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerinde etken faktörler olarak birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsü: Turizm sektöründe görgül bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *8*(3), 42-63.
- Arslan, M., & Berkman, A. Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye'de iş etiği ve etik yönetimi*. İstanbul: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) Yayınları.
- Arslantürk, Y. (2016). Mesleki bağlılık: Turist rehberleri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *8*(1), 186-207.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, *15*(2), 163-178.
- Ateş, E. (2020). *Kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Kişiler arası çatışmanın düzenleyici etkisi* (Yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Austrup, S. (2011). *The person behind the "broken window": The influence of the environment and personality on undesired behavior*. Department of Psychology & Communication of Risk and Safety University of Twente.

- Aydın, A. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barrainkua, I., & Espinosa-Pike, M. (2018). The influence of auditors' professionalism on ethical judgement: Differences among practitioners and postgraduate students. *Revista de Contabilidad*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2017.07.001>
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi* (3rd ed.). Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü değerlendirilmesi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 1-15.
- Bektaş, M., & Erkal, P. (2019). Kırık camlar teorisinin işletmelere uyarlanması: Ölçek geliştirme çalışması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 596-617.
- Beşe, E. (2006). Kırık pencereler teorisi bağlamında kentsel yaşamda suç ve güvenlik. *Polis Bilim Dergisi*, 8(1), 1-24.
- Biçer, C. (2022). Broken windows effect in organizations: A focus on counterproductive work behaviors that lead to employee burnout and employee turnover and solutions. *Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 28-45.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 469-488. <https://doi.org/10.1348/096317903322591596>
- Blau, G., & 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.
- Bloisi, W., Cook, C. W., & Hunsaker, P. L. (2003). *Management and organizational behavior*. London: McGraw Hill.
- Bogges, L. N., & Maskaly, J. (2014). The spatial context of the disorder–crime relationship in a study of Reno neighborhoods. *Social Science Research*, 43, 168-183.
- Bogler, R., & Nir, A. E. (2015). The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(4), 541-560.

- Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 55-74.
- Bratton, W. J. (1998). *Crime is down in New York City: Blame the police*. In N. Dennis (Ed.), *Zero tolerance: Policing a free society* (pp. 29-43). Great Britain: IEA Health and Welfare Unit.
- Brown, L. A., & Roloff, M. E. (2011). Extra-role time, burnout, and commitment: The power of promises kept. *Business Communication Quarterly*, 74(4), 450-474.
- Bulut, A. (2019). *Hemşirelerin mesleğe bağlılık ile balamsal performansları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijgaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27(1), 115-132.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Cerda, M., Messner, S. F., Tracy, M., Vlahov, D., Goldmann, E., Tardiff, K. J., & Galea, S. (2010). Investigating the effect of social changes on age-specific gun-related homicide rates in New York City during the 1990s. *American Journal of Public Health*, 100(6), 1107-1115.
- Ceylan, C., & Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.
- Ceylan, H. S. (2019). *Mesleki bağlılık ve kurumsal itibar ilişkisi: Kamu hastanesinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chang, H. Y., et al. (2015). Which aspects of professional commitment can effectively retain nurses in the nursing profession? *Journal of Nursing Scholarship*, 47(5), 468-476.
- Chang, H.-T., Chi, N. W., & 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.
- Churruca, K., Ellis, A. L., & Braithwaite, J. (2018). Broken hospital windows: Debating the theory of spreading disorder and its application to healthcare

Organizations. *BMC Health Services Research*, 18, 201.
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3054-4>

- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Cohen, A. (2007). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of literature and suggestions for a future research agenda. *ITB-Forschungsberichte*, 26, 1-15.
- Cohen, A. (2006). The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 105-118.
- Goswami, S., Mathew, M., & Chadha, N. K. (2007). Differences in occupational commitment amongst scientists in Indian Defence, academic, and commercial R&D organizations. *Vikalpa*, 32(4), 13-27.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çalık, C. (2019). *Eğitim örgütlerinde mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, İstanbul.
- Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-17.
- Çetin, A., Erenler, E., & Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 289-316.
<https://dergipark.org.tr/pub/ckuiibfd/issue/32908/365625>
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N., & Türk, Y. Z. (2010). Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3), 125-130.
- Çiftçioğlu, A. (2011). Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109-119.
- Çöl, G. (2004). *Güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Dixon, D. (1998). Broken windows, zero tolerance, and the New York miracle. *Current Issues in Criminal Justice*, 10, 69-106.
- Doğar, H. İ., & Sevinç, B. (2011). Suç teorileri ve şehir güvenliği: Bitlis iliyle ilgili genel bir değerlendirme. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(4), 31-50.
- Durğun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 112-132.
- Durmuş, & Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Eğnli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Emül, E., & Demirel, E. (2018). Etik iklim algısının hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi: Elazığ örneği. *Electronic Turkish Studies*, 13(7), 83-122.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 51-57.
- Ergen, Y. (2016). Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri, akademik iyimserlikleri ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki (Doktora tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Erkmen, T. (2010). *Örgüt kültürü işletmelerin başarısındaki en temel paradigma*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ersoy, F. (2001). Tükenmişlik sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 2, 11-17.
- Esencan, U. T. Y., & Özdil, H. (2017). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki bağlılıklarının değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 33(3), 91-104.
- Ferris, K. R., & Aranya, N. (1983). A comparison of two organizational commitment scales. *Personnel Psychology*, 36(1), 87-98.
- Fırat, Z. M. (2015). Tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma (Doktora tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Fiş, A. M., & Wasti, S. A. (2009). Örgüt kültürü ve girişimcilik yönelimi ilişkisi. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35, 127-164.
- Freudenberger, H. J. (1974). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12, 73-82.

- Garcia-Moyano, L., et al. (2019). A concept analysis of professional commitment in nursing. *Nursing Ethics*, 26(3), 778-797.
- Gladwell, M. (2000). *The tipping point: How little things can make a big difference*. Littel Brown.
- Goswami, S., Mathew, M., & Chadha, N. K. (2007). Differences in occupational commitment amongst scientists in Indian Defence, academic, and commercial R&D organizations. *Vikalpa*, 32(4), 13-27.
- Greenhaus, J. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.
- Güder, M. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel canlılığın aracılık etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tunceli.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Günlük, M. (2010). *Muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Güven, M., & Akmeşe, A. (2021). *Kırık camlar teorisi bağlamında yönetim tarzlarının değerlendirilmesi: Bir alan araştırması*. In A. M. Sahabi (Ed.), *İşletmelerde Güncel Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (pp. 75-86). İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Hall, M., Smith, D., & Smith, K. L. (2005). Accountants' commitment to their profession: Multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral Research in Accounting*, 17, 89-109.
- Hammal, G., & Vadi, M. (2010). Diagnostic organizational culture through metaphors and task and taskrelationship orientations. *The University of Tartu FEBA*. Retrieved from www.mtk.ut.ee/research/workingpapers
- Hantz, J. (2019). Why good people do bad things: A lesson in business ethics. Retrieved from <https://www.troubonline.com/why-good-people-do-bad-things-a-lesson-in-businessethics/>.
- Haydari, M. S. (2014). *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi* (Yüksek lisan tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- <http://journalindonesia.org/index.php/JISER%0AThe>.

- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessment of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.
- Jo Hatch, M., & Majken, S. (2003). Bringing the corporation into corporate branding. *European Journal of Marketing*, 37(7/8), 1041-1064.
- Jones, K. H. (2010). Broken windows, broken business. Retrieved from <http://www.achievetmax.com/bookreviews/broken-windows-broken-business/>.
- Jourdain, G., & Chênevert, D. (2010). Job demands-resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 709-722.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119-143.
- Kaya, N., & Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Kaya, Ş. D., & Zerenler, M. (2014). *Çalışma hayatında psikolojik sermaye, mesleki bağlılık ve kariyer planlaması*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kayral, İ. (2015). Hasta güvenliği ve kırık pencereler kuramı. Retrieved from <http://www.ibrahimkayral.com/2015/10/hasta-guvenligi-ve-kirik-pencereler-kurami/>.
- Kayral, İ. (2019). Kırık pencereler teorisi, şehir hastaneleri yönetim modelinde hasta güvenliği için kullanılabilir mi? *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(3), 677-694.
- Keizer, K., Lindenberg, S., & Steg, L. (2008). The spreading of disorder. *Science*, 322(5908), 1681-1685.
- Kelling, G. L., & Wilson, J. Q. (1982). Broken windows. *Atlantic Monthly*, 249(3), 29-38.
- Keuschnigg, M., & Wolbring, T. (2015). Disorder, social capital, and norm violation: Three field experiments on the broken windows thesis. *Rationality and Society*, 27(1), 96-126.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. T. (2013). *Conceptual foundations: Construct definitions and theoretical representations of workplace commitments*. New York: Routledge.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği* (15th ed.). İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Lang, D. L., Salazar, L. F., Crosby, R. A., DiClemente, R. J., Brown, L. K., & Donenberg, G. R. (2010). Neighborhood environment, sexual risk behaviors and acquisition of sexually transmitted infections among adolescents diagnosed with psychological disorders. *American Journal of Community Psychology, 46*, 303-311.
- Lapierre, L. M., & Hackett, R. D. (2007). Trait conscientiousness, leader- member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behavior: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*(3), 539-554.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 799-811.
- Levine, M. (2016). *Razbitiye okno, razbitiy biznes: Kak melçayışıye detali vliyayut na bolşıye dostijeniya*. Moskva: Alpina Pablişer.
- Lim, M. S. C., Hellard, M. E., & Aitken, C. K. (2005). The case of the disappearing teaspoons: Longitudinal cohort study of the displacement of teaspoons in an Australian research institute. *BMJ, 331*(7531), 1498-1500.
- Liu, Y., He, M., & Chen, B. (2011). Application of the broken windows theory in the standardized training for new nurses. *Chinese Journal of Nursing Education, 8*, 510–511.
- Lord, A. T., & DeZoort, F. T. (2001). The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society, 26*(3), 215-235. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(00\)00022-2](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(00)00022-2)
- Lu, K. Y., Chang, L. C., & Wu, H. L. (2007). Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing, 23*(2), 110–116.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology, 7*, 63-74.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology, 89*(6), 991–1007.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(8), 538-551.
- Mohan, D. R., Kumar, S. S., & Subrahmanyam, G. (2013). Management by walking around: An effective tool for day-to-day operations of hospital. *IUP Journal of Operations Management, 12*(1), 58.

- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Muniz, A. (2011). Disorderly community partners and broken windows policing. *Ethnography*, 13(3), 330-351.
- Nalçacıgil, E. (2020). Contributions to the organizational administration of the broken windows theory. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(62), 2149-2157.
- Nesje, K. (2016). Personality and professional commitment of students in nursing, social work, and teaching: A comparative survey. *International Journal of Nursing Studies*, 53(1), 173–181. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.08.001>
- Nugroho, A. P., & Haryanto, A. T. (2019). The role of job characteristics and professional commitment to tenure and performance (study of teachers in public high schools in Solo Raya). *Journal of Indonesian Science Economic Research (JISER)*, 1(1), 26–31.
- O'Brien, D. T., Farrell, C., & Welsh, B. C. (2019). Broken (windows) theory: A meta-analysis of the evidence for the pathways from neighborhood disorder to resident health outcomes and behaviors. *Social Science & Medicine*, 228, 272-292.
- Özata, M., & Aslan, Ş. (2010). Hastanede çalışan hemşirelerin mesleki imaj algılamalarının araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 251-268.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özer, G., & Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48, 89-100.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S., & Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığının incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- Özoğul, G. (2017). *Profesyonel turist rehberlerinin kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık arasındaki ilişki üzerine psikolojik sermayenin aracılık etkisi* (Doktora tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Pai, F., Yeh, T., & Huang, K. (2012). Professional commitment of information technology employees under depression environments. *International Journal of Electronic Business Management*, 10(1), 17-28.

- Pfister, J. A. (2009). *Managing organizational culture for effective internal control: From practice to theory*. Berlin: Physica-Verlag Heidelberg.
- Polat, E., & Sönmezoğlu, U. (2016). Futbol taraftarlarını şiddete yönelten faktörlerin incelenmesi. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 471-489.
- Pollard, C. (1998). *Zero tolerance: Short-term fix, long-term liability?* In N. Dennis (Ed.), *Zero tolerance: Policing a free society* (pp. 44-61). Great Britain: IEA Health and Welfare Unit.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Quarles, N. R. (1988). *Professional commitment, organizational commitment, and organizational-professional conflict in the internal audit function: Model development and test* (Doctoral dissertation). University of North Texas.
- Ramos, J., & Torgler, B. (2012). Are academics messy? Testing the broken windows theory with a field experiment in the work environment. *Review of Law & Economics*, 8(3), 563-577.
- Reisyan, G. D. (2016). *Neuro-organizational culture: A new approach to understanding human behavior and interaction in the workplace*. Berlin: Springer.
- Rick, T. (2016). Broken organizational culture. Retrieved from <https://www.torbenrick.eu/>.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1996). *Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2013). *Yönetimin esasları* (A. Ögüt, Trans.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Robbins, S. (1999). *Organizational behaviour* (A. Parsian & S. M. A. Arabi, Trans.). Cultural Research Office.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1998). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Rustiarini, N. W., & Merawati, L. K. (2021). Fraud and whistleblowing intention: Organizational justice perspective. *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 5(3), 210-222. <https://doi.org/10.23917/reaksi.v5i3.11970>

- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 621-636.
- Sağsan, M., & Fırtına, B. (2015). Bilgi mesleğine bağlılık ve adanmışlık: Platonik bir ilişkinin gelgitleri ve profesyonellekleme imtihanı. *Bilgi Dünyası*, 16(1), 1-22.
- Salin, D. (2014). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(1), 69-77, <https://doi.org/10.1111/sjop.12169>.
- Sarıdede, A. G. U., & Doyuran, Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Shah, M., & Abualrob, M. M. A. (2012). Teacher collegiality and teacher professional commitment in public secondary schools in Islamabad, Pakistan. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 950-954.
- Skogan, W. (2015). Disorder and decline: The state of research. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 52(4), 464-485.
- Smith, K. D. (2014). *Public secondary school teachers in North Carolina: Levels of idealism and relativism, and their impact on occupational commitment* (Unpublished Ph. D Thesis). North Carolina State University, North Carolina.
- Snape, E., Lo, C. W., & Redman, T. (2008). The three-component model of occupational commitment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39(6), 765-781.
- Sorensen, J. E., & Sorensen, T. L. (1974). The conflict of professionals in bureaucratic organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 98-106.
- St. Jean, P. K. B. (2007). *Pockets of crime: Broken windows, collective efficacy, and the criminal point of view*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Şıklar, E., & Tunalı, D. (2012). Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Eskişehir örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 75-84.
- Şimşek, M. S., & Aslan, Ş. (2007). Mesleki ve örgütsel bağlılığın, işin özellikleri, rol stresi, örgüte ilişkin davranışsal sonuçlar, iş ve yaşam doyumuyla ilişkilerinin araştırılması. In *15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi* (pp. 724-733). Sakarya Üniversitesi.
- Şimşek, M. Ş., & Aslan, Ş. (2012). Mesleki ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23, 415-454.

- Tak, B., Özçakır, A., Çiftçioğlu, B. A., & Divleli, A. (2009). Mesleki bağlılığın bireylerin mesleklerine ve çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarını nasıl etkilediğine anlamaya yönelik bir alan araştırması. *Dergi Park*, 11(4), 89-102.
- Taylor, R. (2018). *Breaking away from broken windows: Baltimore neighborhoods and the nationwide fight against crime, grime, fear, and decline*. Routledge.
- Temir, E. (2020). Kırık camlar teorisinin kurum kültürüne uyarlanabilirliği. *Kastamonu İletişim Araştırmaları Dergisi*, 4, 133-144.
- Thom, N. (1990). Innovation management in small and medium-sized firms. *Management International Review*, 30, 182-200.
- Tian, Z. W. (2015). Exploring the supervision and management of the employees' behavior in the eighth hours outside the central bank from the theory of broken window. *Gan Su Finance*, 8, 66-68.
- Tuan, Y. (1974). *Topophilia: A study of environmental perception, attitudes, and values*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Turner, B. A., & Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19, 193-211.
- Türk Dil Kurumu. (2016). Retrieved from <http://www.tdk.gov.tr>.
- Ubius, Ü., & Alas, R. (2009). Organizational culture types as predictors of corporate social responsibility. *Engineering Economics*, 1(61), 90-99.
- Uştu, H. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Adana.
- Uştu, H., & Tümkaya, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 16(3), 1262-1274, <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2017.330256>.
- Uysal, H. T. (2013). Stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 93-110.
- Valasik, M., Brault, E. E., & Martinez, S. M. (2019). Forecasting homicide in the red stick: Risk terrain modeling and the spatial influence of urban blight on lethal violence in Baton Rouge, Louisiana. *Social Science Research*, 80, 186-201.
- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, XLIVI(1-2), 1-30.

- Vischer, J. C., & Wifi, M. (2017). The effect of workplace design on quality of life at work. In G. Fleury-Bahi, E. Pol, & O. Navarro (Eds.), *Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research* (pp. 387-400). Switzerland: Springer.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2011). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539-549.
- Wang, X., & Armstrong, A. (2004). An empirical study of PM professionals' commitment to their professions and employing organizations. *International Journal of Project Management*, 22(5), 377-386.
- Weil, D. (2012). Broken windows, vulnerable workers, and the future of worker representation. *The Forum*, 10(1), 1-21.
- Weng, Q. D., Wu, S., McElroy, J. C., & Chen, L. (2018). Place attachment, intent to relocate and intent to quit: The moderating role of occupational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 78-91.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Williams, M. (2019, August 8). *Broken windows theory in workplace management & business strategy*. Rancord Society. Retrieved from <https://www.rancord.org/broken-windows-theory-business-management-strategy>.
- Williams, M. L., Burnap, P., & Sloan, L. (2017). Crime sensing with big data: The affordances and limitations of using open-source communications to estimate crime patterns. *The British Journal of Criminology*, 57(2), 320-340.
- Williams, M. (2019). Broken windows theory in workplace management & business strategy. Retrieved from <https://www.rancord.org/broken-windows-theory-business-management-strategy>.
- Wortley, R., & Townsley, M. (2017). *Environmental criminology and crime analysis*. New York: Routledge.
- Yang, S. M. (2010). Assessing the spatial-temporal relationship between disorder and violence. *Journal of Quantitative Criminology*, 26(2), 139-163.
- Yazıcı, N. (2018). Hile üçgeni: Fırsatların önlenmesinde kırık camlar teorisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53(3), 843-851.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Yetgin, D. (2017). *Turist rehberlerinin tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldırım, İ. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki bağlılıkları. In A. Yunianto & S. D. Astuti (Eds.), *The role of professional commitment to desire to move through organizational commitment, motivation and auditor job satisfaction* (pp. 1-8). Stikubank University (Unisbank) Semarang Repository.
- Yurdadoğ, V., & Coşkun Karadağ, N. (2017). Türkiye’de yapılan ampirik çalışmalar ışığında vergi aflarının değerlendirilmesi. *Eurasian Business and Economics Journal*, 8, 134-164.
- Zedef, S. (2017). *Eğitim kurumlarında mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetinin araştırılması* (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Zimbardo, P. G. (1969). *The human choice: Individuation, reason, and order versus deindividuation, impulse, and chaos*. In W. J. Arnold & D. Levine (Eds.), *Nebraska symposium on motivation* (pp. 237-307). Nebraska: University of Nebraska Press.

EKLER

Ek -1. Anket

Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()					
Medeni Durumunuz : Evli () Bekar ()					
Yaşınız : 18-25 () 26-33 () 34-41 () 42-49 () 50+ ()					
Ünvanınız : Öğretmen. () uzman öğretmen () Baş öğretmen					
Kurumda Çalışma Süreniz: 0-5 yıl arası () 6-10 yıl arası () 11-15 yıl arası () 16-20 yıl () 21+ ()					
Aylık Geliriniz: 0-35000 () 35001-40000 () 40001-45000 () 45001-50000 () 50001+ ()					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
1-Örgüt çalışanları, geri bildirimde bulunmadıkları için ben de geribildirimde bulunma gereği duymam.					
2-Örgüt çalışanları, işle ilgili sorumluluk ve inisiyatif almaktan kaçındıkları için ben de inisiyatif almaktan kaçınırım.					
3-Örgüt çalışanları, işi yaparken kasıtlı olarak yavaş, özensiz ya da kötü iş yaptıkları için ben de bu şekilde çalışırım.					
4-Örgüt çalışanları, işyerindeki fiziksel eşyaları özensiz kullandıkları için ben de özen göstermem.					
5-Örgüt çalışanları, müşterilerle ilişkilerinde nazik ve saygılı davranmadıkları için ben de bu şekilde davranırım.					
6-Örgüt çalışanları, durumu kurtarmak adına (müşterilere veya hizmet alanlara) bazen yalan söyledikleri için gerektiğinde ben de yalan söylerim.					
7-Örgüt çalışanları, çok sık izin kullandıkları için ben de izin kullanırken çekinmem.					
8-Örgüt çalışanları, iş etiğine uygun davranmadıkları için, ben de iş etiğine uygun davranmam.					
9-Örgüt çalışanları, iş yeri giyim kurallarına uygun giyinmedikleri için, ben de bu kurallara göre giyinmem.					
10-Örgüt çalışanları, toplantılarda ya da özel günlerde uyulması gereken kurallara uymadıkları için bende bu kurallara uymam.					
11-Örgüt çalışanları, mesaiye geç geldiklerinde herhangi bir yaptırımla karşılaşmadıkları için ben de mesai saatlerine çok dikkat etmem.					
12-Örgüt çalışanları, yönetim tarafından bazı çalışanların kural ihlalleri görmezden geldiği için, ben de kuralları ihlal ederim.					
13-Örgüt çalışanları, ortak kullanım alanlarında (örneğin temizlik kuralları... vb. gibi) kurallara uymadıkları için bende bu tür kurallara uymam.					

MESLEKİ BAĞLILIK ÖLÇEĞİ						
Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı verilen ölçeği kullanarak değerlendiriniz		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Mesleki haz	1) Mesleğimi yapmaktan haz alıyorum.					
	2) İmkanım olsa mesleğimi değiştiririm.					
	3) İnsan yetiştirmekten zevk alıyorum.					
	4) Mesleğimle ilgili konuşmaktan zevk alıyorum.					
	5) Öğrencilerle ilgilenmek hoşuma gidiyor.					
	6) Mesleğimi seviyorum.					
Kazanı	7) Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.					
	8) Mesleğimle ilgili özlük haklarımı yeterli buluyorum.					
	9) Mesleğimin bana toplumda saygınlık kattığını düşünüyorum.					
	10) Çalışma koşulları rahat bir mesleğim var.					
	11) Mesleğimde yeterince dinlenme imkanım var.					
Kariyer	12) Zamanımın çoğunu mesleğimle ilgili çalışmalara ayırıyorum.					
	13) Mesleğimde uzmanlaşmam gerektiğine inanıyorum.					
	14) Mesleğimle ilgili kariyer planlarım var.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Merve Özçelik

Eğitim Durumu

Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler (2010-2014)

Yüksek Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler (2022-2024)

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi

İngilizce : İngilizce