



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: 26.07.2018 ✓Accepted/Kabul: 05.02.2019

DOI: 10.30794/pausbed.448324

Araştırma Makalesi/ Research Article

Dinç, M. Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2019). "Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 349-369.

## ÖRGÜTSEL NOSTALJİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDE İŞİN ANLAMLILIĞININ ARACILIK ROLÜ

Mehmet DİNÇ\* Hasan Hüseyin UZUNBACAK\*\* Tahsin AKÇAKANAT\*\*\*

### Özet

Örgütsel nostalji kavramı örgütsel davranış yazınında üzerinde araştırma yapılan yeni kavramlardan birisidir. Az sayıda araştırma, örgütsel nostalji duygusu taşıyan çalışanların işine yüklediği anlam ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın amacı ise, işin anlamının örgütsel nostalji ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki oynadığı rolü tespit etmektir. Bu kapsamda perakende sektörü çalışanları araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak perakende hizmet sektöründen toplamda 401 çalışana ulaşılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre işin anlamının örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma neticesinde örgütsel nostalji ile işin anlamı arasında pozitif yönlü ve anlamlı, işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ve anlamlı etkiler bulunmuştur. Bunun yanı sıra, işin anlamı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı etkiler olduğu da anlaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Örgütsel Nostalji, İşin Anlamı, İşten Ayrılma Niyeti.*

## THE MEDIATING ROLE OF WORK MEANING IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL NOSTALGIA ON TURNOVER INTENTION

### Abstract

The concept of organizational nostalgia is one of the new concepts that are studied in the literature of organizational behavior. A small number of researches suggest that there is a relationship between the meaning of the employees who have the sense of organizational nostalgia and the turnover intention. The purpose of this research is to determine the mediator role of the work meaning in the relationship between organizational nostalgia and turnover intention. In this context, retail sector employees constitute the sampling of the research. A total of 401 retail service sector employees were reached using convenience sampling. According to the findings of the research, it was determined that the meaningful work is the full mediating role between organizational nostalgia and turnover intention. As a result of this study, positive and significant

\* Bu çalışma, 28-30 Haziran 2018 tarihleri arasında Venedik/İTALYA'da düzenlenen 4th International Congress on Political, Economic and Social Studies'te sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Yalvaç Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Muhasebe ve Finansal Yönetim Bölümü, İSPARTA.

e-posta: mehmetdinc@isparta.edu.tr (orcid.org/0000-0001-9871-3532)

\*\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, İSPARTA.

e-posta: hasanuzunbacak@sdu.edu.tr (orcid.org/0000-0002-3297-1659)

\*\*\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, İSPARTA.

e-posta: tahsinakakanat@sdu.edu.tr (orcid.org/0000-0001-9414-6868)

effects were found between organizational nostalgia and meaningful work, negative and significant effects were found between organizational nostalgia and turnover intention. Besides, it was understood that there is a negative effect between meaningful work and turnover intention.

**Key Words:** *Organizational Nostalgia, Meaningful Work, Turnover Intention.*

## **1. GİRİŞ**

Nostalji günlük yaşam yapısı içinde önemli bir parçayı oluşturur. Nostalji kavramı tarihsel gelişim aşamalarında uzun yıllar bilimsel açıdan göz ardı edildikten sonra son dönemlerde yapılan teorik ve görgül gelişmelerin odağına yerleşmiştir (Sedikides vd., 2008: 304). Bu gelişmeler nostalji anlayışında bir dönüşüme yol açmıştır. Bu yeni anlayışa göre nostaljinin; tıbbi bir hastalık, psikiyatrik bir bozukluk veya psikolojik bir rahatsızlık olmadığı aksine bireylerin yaşamında psikolojik kaynaklarını canlandırma ve harekete geçirme aracı olduğu olduğu daha fazla kabul görmüştür (Batcho, 2013: 173; Wildschut vd., 2011: 77). Mevcut yazında nostalji olgusu psikoanalizci psikolojiden sosyolojiye, örgütsel bağlamdan endüstriyel sosyolojiye kadar pek çok alanda ilgi çeken bir kavram olmuştur. Bu alanlar göz önüne alındığında nostaljinin özellikleri arasında; “hatıranın türleri” (Kaplan, 1987: 469), “tatlı-acı hatıralarla ilişkili bir duygu” (Kleiner, 1970: 11) ve “belirli bir zaman dilimine yönelik özleme ve güçlü isteğe dair sıcak duygu” (Gabriel, 1993: 121) olması sayılabilmektedir.

Son dönemlerde yürütülen araştırmalar nostaljinin çok önemli psikolojik fonksiyonları karşıladığını belirtmişlerdir. Birinci olarak nostalji “olumlu duygu” fonksiyonunu karşılar ve olumsuz duygu halini azaltmaya yardım eder (Barrett vd., 2010: 399). İkinci olarak nostalji “öz-saygı” fonksiyonunu karşılar. Nostaljiyi tetiklemek suretiyle öz-saygı artar (Wildschut vd., 2006: 987), olumlu benlik özelliklerine erişimi artırarak öz-saygı tehdidine yönelik savunmacı tepkileri de azaltır (Vess vd., 2010: 280). Üçüncü olarak nostalji “sosyal bağlılık” fonksiyonunu yerine getirir. Buna göre nostalji, sosyal bağların, bağlanma güvenliğinin, kişilerarası yetkinliğin ve sosyal desteğin algılarını artırır (Wildschut vd., 2006: 982). Nostalji dördüncü olarak bu çalışmanın da çerçevesine yön veren “varlığın anlamı” fonksiyonunu da karşılar. Çünkü nostalji, yaşamın anlamlı olduğu algısını artırır ve ölüm kaygısına karşı bir tampon görevi görür (Juhl vd., 2010: 313-314).

Nostalji nispeten yakın zaman sürecinde, geçmişteki yaşamın daha iyi olduğuna dair bir inanç üzerinden geçmişin akıp gitmesine seyirci kalmanın zor olduğu fikri ile ilişkilendirilmiş bir kavram olarak ele alınmıştır (Gabriel, 1993: 119). Böyle bir bakış açısından hareketle, nostaljinin bir örgüt bağlamında nasıl sunulabileceğini gösteren birçok çalışma yürütülmüş ve böylece nostalji örgüt yazınındaki yerini almıştır (Strangleman, 1999; Brown ve Humphreys, 2002). Bu çalışmalar aynı zamanda nostaljinin örgüt ortamında paylaşılan ve birlikte oluşturulan sosyal ve baskın bir duygu olduğunu, nostaljinin sadece bireysel olarak değil diğer kişilerle de yaşanabileceğini öne sürmüştür.

Tüm bu görüşler neticesinde, bu çalışmanın iki temel amacı bulunmaktadır. İlk olarak, perakende sektörü çalışanlarındaki örgütsel nostalji algısının, işin anlamı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. İkinci olarak ise, örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işin anlamının rolünün olup olmadığını açığa çıkarmak amaçlanmıştır. Yazında önceki dönemlerde yürütülen çalışmalar incelendiğinde, örgütsel nostalji ile işin anlamı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin üçünü bir arada ele alan sadece bir uluslararası çalışma (Lenuissen vd., 2018) olduğu fark edilmiş olmakla birlikte bu çalışmanın; a) örgütsel nostalji algısını çalışanlar bakış açısından ölçmeyi denemesi, b) örneklem seçiminin işten ayrılmanın yüksek olarak gerçekleştiği perakende sektörü çalışanlarından tercih edilmesi ve c) işin anlamının, örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye etkisinin bulunup bulunmadığını test etmesi bakımından ulusal yazın başta olmak üzere yazına ve uygulamaya katkı vereceği beklenilmektedir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Araştırmanın değişkenlerini temsil eden örgütsel nostalji, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyetine ilişkin kuramsal temeller bu bölümde ele alınacaktır.

## **2.1.Nostalji ve Örgütsel Nostalji**

Örgütsel nostalji kavramının derinliklerini anlamının yolu, nostaljiyi etraflıca tanımlamaktan geçer. Sözlüksel anlamda nostaljinin öne çıkan birkaç tanımı yapılmıştır. Dünyada genel kabul gören bazı sözlüklere göre nostalji; “geçmişe veya çok uzaktaki bir yaşanmışlığa yönelik duyulan içli özlem” (MacMillan Contemporary Dictionary, 1988: 690), “daha önceden bilinen bir şeye geçmişte yaşanan bir zaman süresine duyulan düşkünlük” (Longman Dictionary of Contemporary English, 1978: 744), “geçmişte yaşanan mutlu zamanları düşününce zevkle ve sevgiyle karışık üzüntü duygusu” (Oxford Advanced Learners’ Dictionary, 2005: 1036), “geçmişte meydana gelen olayları düşünürken eş zamanlı olarak mutluluk ve bazen az da olsa üzüntü hissetme” (Cambridge Advanced Learner’s Dictionary, 2008: 968), “geçmişe yönelik duygusal/içli özlem veya özlemlili düşkünlük” (New Oxford English Dictionary, 1998: 1266) ve “geçmiş bir zamana duyulan aşırı bir özlem” (Türkçe’de Batı Kökenli Kelimeler Sözlüğü, 2015: 1069) anlamına gelir. On sekiz kültür ve beş ayrı kitada yapılan araştırma neticesinde elde edilen sonuçların da (Hepper vd., 2014: 743) desteklediği gibi sıradan insanlar ise, kısaca nostaljiyi; benlikle ilişkili, acı bir şekilde sosyal ve geçmiş yönelimli bir duygu (Hepper vd., 2012: 113-114) olarak kabul ederler.

Yazında yürütülen bazı çalışmalar nostalji ile kimlik arasındaki ilişkiye odaklanarak nostaljiyi açıklamışlardır. Davis’e (1979: 31) göre nostalji; bireylerin kimliklerini oluşturmanın, sürdürmenin ve yeniden inşa etmenin bitmeyen uğraşısında kullandıkları psikolojik bir mercettir. Gabriel (1993: 131) ise nostaljiyi, bireylerin kendilik duygularını artıran bir benlik unsuru olarak tarif eder.

Gerek sözlüksel gerek psikoloji alanından yola çıkılarak yapılan tanımlardan hareketle Gabriel (1993) öncülüğünde birçok araştırmacı (Ybema, 2004: 826; Strangleman, 1999: 742; Brown ve Humphreys, 2002: 143; Milligan, 2003: 399) zaman içinde nostalji tanımlarını örgütsel bağlamla bütünleştirmiştir. Gabriel (1993: 119), örgütsel nostaljinin marjinal bir olgu olmadığını, dahası yaygın, kabul görmüş bir olgu olduğunu ve geçmişin zengin bir sembolizm ve anlam kaynağı olarak günün olaylarını yorumlama biçiminde önemli bir etki yaptığını belirtmiştir. O’na göre (1993: 119) örgütsel nostalji; bir kişinin örgütsel yaşamının geçmiş olaylarına, geçmiş yaşanmışlıklarına ve bazı yönlerine (örgütün mimari özellikleri, meslektaşlar, liderler, yöneticiler ve teknoloji gibi) dair duygusal/içli bir özlemine veya özlemlili düşkünlüğünü ifade eder. Ybema’nın (2004: 826) bakışından ise örgütsel nostalji; özünde samimi ortama yönelik özlemi, geçmiş zamanların kahramanca kazanımları gibi bir dizi duygusal yönelimleri kapsar. Bu tür duygusal yönelimler belli bir melankoli altında oluşur ve bitmişliği yüzünden bir özlemi geliştirir. Bu belirli bir zamansal söylem içerisinde geçmiş, “kayıp bir cennet” olarak algılanır.

Örgütsel nostalji, iş ortamında özellikle geçmiş bir zaman diliminde yaşananlara odaklanmış, geçmişe yönelik duyulan özleme dair (şefkatli bir biçimde bir işletmenin veya kurumun pikniğini veya mesleki bir hedefin başarılmasını hatırlamak gibi) bir hayaldir veya düştür (Gabriel, 1993: 120). Ayrıca örgütsel nostalji, iş ortamındaki bireysel deneyimlerdir ve bu deneyimler kişilerin üyesi olduğu, bağlılık hissettiği diğer grup üyeleriyle paylaşılmayan veya ortak olmayan deneyimlerdir (Gabriel, 1993: 120).

Bazı araştırmacılar örgütsel nostaljinin yukarıda yapılan tanımlarından hareketle örgütsel nostaljinin bireysel ve kolektif nostaljiden farklılık gösterdiğini öne sürmüşlerdir. Onların görüşüne göre; bireysel nostalji özel yaşamı, örgütsel nostalji ise iş ortamını anlatır (Clark, 2000: 754). Örgütsel nostalji söylemleri iş ortamındaki öznellik bakışında yenilenmiş ilgi alanının bir yönüdür (Finemann, 2000:1). Örgütsel nostalji, kişilerin bireysel-örgütsel olaylarla ilgili anlatımını ifade eder. Bu yeniden anlatımın kolektif nostaljide olduğu gibi örgütün diğer çalışanlarıyla paylaşılmasına gerek olmayabilir (Wildschut vd., 2014: 845).

Etnografik araştırmalar örgüt üyelerinin geçmişe bağlanmayı sevdiklerini göstermiştir (Gabriel, 1993: 137; Strangleman, 1999: 742). Bu örgüt üyeleri kendilerinin misyon anlamında öncülük eden günlerini hatırlarlar veya çalıştığı kurumların kurucuları, önceki iş arkadaşları, ürettikleri ilk ürünleri, eski çalışma yöntemleri, ortak adanmışlıkları, eski günlerin arkadaşça atmosferi hakkında konuşurlar.

Nostaljinin organizasyonlarda yaygın olarak önerildiğine dayanak teşkil eden yazındaki çalışmalardan bir kısmı “süreksizlik hipotezi” çerçevesinde kurgulanmıştır. Bu çalışmalardan birinde Brown ve Humphreys (2002: 143) bir Türk eğitim kurumunda fakülte üyeleriyle görüşmeler yürütmüş ve gurur ile bağlılık duygularını uyandıran bireysel-grup özdeşleşmesini artırmada nostaljinin rolüne odaklanmıştır. Ayrıca araştırmacılar, bireysel ve

**T. Akçakanat**

kolektif devamlılığa yardım ederek keskin örgütsel değişim sürecinde nostaljinin duygusal desteğe nasıl katkı sağladığını da göstermişlerdir. Bir diğer çalışmada Milligan (2003: 399) katılımcı gözlemi ve görüşme teknikleri kullanarak örgütsel yer değiştirme yaşayan çalışanlar arasında önceki çalıştıkları yerlerin nostaljik hatıralarının ortak kuşaklararası kimliklerin güçlü kaynakları olarak hizmet ettiğini belirtmiştir. Çalışanların yeni iş ortamlarına yeniden ayak uydurmanın yolu olarak nostaljiye başvurduklarını tespit etmişlerdir.

Yazındaki bazı çalışmalar ise, kolektif nostaljinin örgütsel düzey analiz ile ilişkiler çerçevesinde kurgulanmıştır. Gabriel (1993: 122) yeterli bir sürede bir kuruluş için emek vermiş çalışanların kendilerini birbirine bağlayan kolektif nostalji geliştirdiğini tespit etmiştir. Milligan (2003: 399) örgütsel yer değiştirme sonucunda yaşanan yıkımın üstesinden gelmede, önceki çalıştıkları yerlerin nostaljik hatıralarının “ortak nesillerarası kimliklerin” güçlü kaynaklarını kullandıklarını bulmuştur. Brown ve Humphreys (2002: 141) kolektif nostaljinin fakülte üyeleri arasındaki iyi geçinmeyi, grup üyelerini birleştirmeyi, onları diğer grupların üyelerinden ayırmayı geliştirdiğini açığa çıkarmıştır.

Yazındaki bir diğer çalışma grubu da, örgüt bağlamında nostaljik hislerin nasıl tanımlanabileceği ve bazı örgütsel kararlarda nasıl kullanılabilirliğine odaklanmıştır. Gabriel (1993: 119) beş farklı organizasyonun çalışanlarıyla 126 görüşme gerçekleştirdiği çalışmada; nostaljinin çok sayıda örgüt üyesinin bakışının baskınlığı ve hatta bazı örgütlerin hâkim duygusal karmaşıklığı anlamında kullanıldığını tespit etmiştir. Cutcher (2008), tüketici hizmetleri ve insan kaynakları stratejileri arasındaki bağlantıları kurmak amacıyla nostaljinin rolünü öne çıkaran, üretimin ve tüketimin sosyal ilişkilerinin anlaşılmasını sağlayan bir araştırma yürütmüştür. Araştırmacı ayrıca nostaljinin bireysel anlamda yaşanmış geçmişin bir duygusu olup olmadığı sorusuna da cevap aramıştır. Yazar çalışmada, Avustralya’daki bankacılık sisteminin altın çağını yaşadığı dönemi ele almış ve ülkedeki bölgesel bir bankanın şube ağını genişletmek amacıyla nostaljiden nasıl yararlandığını araştırmıştır. Yine nispeten yakın zamanlarda Zhou ve arkadaşlarının (2012: 46) yürüttüğü çalışma, nostaljinin pro-sosyal kararları kolaylaştırdığını bulmuş ve nostaljik yardım başvurularının / hayır kurumlarının (nostaljik olmayanlara göre) bağışları, gönüllü davranışları ve yardımları artırabileceğini tespit etmiştir.

## **2.2. İşin Anlamı**

Anlam bir bireyin hayatında aradığı şeyi bulduğunda, kendisini anlamlı ve amaca yönelik hissettiren bir şeyi bulduğunda ortaya çıkan bir durumdur. Anlamın ne demek olduğu analiz düzeyine bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir (Park, 2010: 257-258). Kişisel düzeyde yaşamın anlamı varoluşçu bakış açısına uygun olarak tanımlanabilir. Varoluşçuluk bakış açısından yaşamın anlamı; bir kişinin varlığının önemli olduğu, amaçlı olduğu ve tutarlı olduğu (yani yeterli öngörü ve tutarlılığa sahip olduğu) gibi kişinin varoluş konularına dair öznel anlayışını ifade eder (King vd., 2016: 212).

Yaşamın anlamlılığını belirlemede genellikle işin anlamlılığı önemli bir role sahiptir (McGregor, 1960: 12) ve hatta hayatı anlamlı kılacak iş arayışında hareket etmesinin insan için içsel bir itici güç oluşturduğu iddia edilmektedir (Carvalho, 2005: 1-2). İşin anlamını bulma veya deneyimlemenin önemini göz önüne alan psikoloji alanındaki araştırmacılar (Wrzesniewski, 2003: 310; Clausen ve Borg, 2010: 311) anlamı, iş deneyimlerine ve etkileşimlerine yönelik bireylerin öznel yorumları olarak tarif etmişlerdir. Sosyal bilim araştırmacıları (Sosik, 2000: 61-62; Isaksen, 2000: 92-93) anlamı, normlar veya bireylerin ortak algıları bakımından incelemiş ve anlamı bir kişinin varlığındaki düzenin, önemin, bağlılığın, değerinin ve amacın benimsenmesi olarak tanımlamışlardır.

İşin anlamının tanımlanmasında ve kavramsallaştırılmasında birbirinden farklı bakış açıları geliştirilmiştir. Bunun sebebini iş ile anlam arasındaki ilişkiler oluşturmaktadır. İşin anlamı, “bireyin kendi ideallerine veya standartlarına göre değerlendirilen bir iş hedefinin veya amacının değeri” (May vd., 2004: 14); “işte o işin dışsal sonuçlarından daha büyük bir amaç bulma” (Arnold vd., 2007: 195) olarak tanımlanabilir. İşin anlamı kavramına önemli katkılar sağlayan kişilerden olan Wrzesniewski’ye göre (2003: 310) işin anlamı; “bir kişinin yaptığı işin daha derin bir amacı” anlamına gelir. İşin anlamı, “önemli olarak tecrübe edilen ve işi yapan birey için olumlu bir anlama sahip iştir” (Rosso vd., 2010: 95) veya “kişinin kendi işleriyle ilişkilendirdiği kurumlarda yüksek düzeyde bir pozitifliğin sonucu olan öznel bir durumdur” (Vuori vd., 2012: 233). Isaksen’e (2000: 87) göre ise işin anlamı; “kişinin işine yönelik sahip olduğu nedenler, işiyle başarmayı aradığı şey ve işinde yaşadığı süreklilik ile ilgili bir duygu” dur.

İşin anlamının tanımına ve özüne yönelik anlayışı geliştirmek amacıyla yazında farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşıma uygun çalışmalar yürüten bazı araştırmacı grubu, işin anlamına ve kişinin işte algıladığı değere odaklanmışlar, çalışanların işin anlamından daha fazla bu çalışanların önemli, anlamlı ve amaçlı bir iş arayışında olduklarını belirtmişlerdir. Örneğin Baumeister (1991: 15) işin anlamını bulmanın hayatın anlamını bulmanın çok önemli bir bileşeni olduğunu öne sürmüştür. O'na göre işin anlamı, "şeyler, olaylar ve ilişkiler arasındaki olası ilişkilerin ortak zihinsel bir temsili" anlamına gelir. Steger ve Dik (2010: 133), bir kişinin çok açık bir benlik anlayışına, iş ortamının doğasına ve beklentilerine yönelik doğru bir anlayışa ve işinin amaçlarını başarmak amacıyla örgütleriyle nasıl bir etkileşim kuracağı anlayışına sahip olduğunda işin anlamı duygusunu oluşturacağını açıklamıştır. Chalofsky (2003: 73) işteki anlam, işin anlamı ve anlamlı iş kavramları arasında bir ayrıma gitmiştir. Araştırmacı işin anlamını, "insanların çalışma saatlerinin çoğunu oluşturan etkinlikler (iş/çalışma) yoluyla hayatının anlamını ve amacını ifade ettiği durumun bileşimi" biçiminde tanımlamıştır. O'na göre anlamlı bir işe sahip birey, içsel motivasyonu oluşturmada kendisine yardım edecek şu çoklu kaynaklar arasında denge kurabilen kişiyi tasvir eder: Benlik anlayışı, işin kendisi ve iş-yaşam dengesi. Bireyler bu kaynakları dengelediği zaman, iş etkinlikleri vasıtasıyla benlik anlayışını ifade etmiş olacaktır. Pratt ve Ashforth (2003: 311) anlamı şu iki kaynağın oluşturduğunu öne sürmüştür: İşin içsel özellikleri (işin anlamlılığı) ve işin çevresi (işteki anlam). İşin anlamını öz-kimlik kuramıyla (herhangi bir sayıdaki özellikler ilişkili olarak bireyin benlik algısı) ilişkilendiren araştırmacılara göre işin anlamı; içsel anlamda motive olduğu ve amaca sahip olduğu işte kendisinden beklenen görevleri yaparak kendi kimliğini geliştirebilme yeteneğini içerir. Burada birey üyesi olduğu grupta kimlik anlayışını gösterebildiği zaman, işinde algıladığı anlamlılık duygusunu da artırmış olacaktır.

İşin anlamına dair anlayışı derinleştirmede önerilen bir diğer yaklaşıma uygun çalışmalar yürüten bir diğer araştırmacı grubu, bir çalışanın işle ilgili temel değerleri ve iş özellikleri arasında uyum veya bağlılık düzeyini incelemişlerdir. Örneğin Isaksen (2000: 93) işin anlamını; mutlu edici zihin durumu olarak tanımlamış ve bir kişinin bağlılığı ile işinin özellikleri arasında etkileşim olduğunda yaşanan içsel psikolojik bir süreç şeklinde kavramsallaştırmıştır. O'na göre bir çalışan, bireysel özellikleri (kişilik özellikleri) ve iş koşulları (dışsal olaylar) arasındaki etkileşimin yol açtığı mutlu olma durumunda işin anlamını yaşayacaktır.

İşin anlamına yönelik anlayışı ilerletmede önerilen bir diğer yaklaşıma uygun olarak bir diğer araştırmacı grubu da, işi şekillendiren bireysel yönelimlere odaklanmış ve bir kişinin işinde çalışırken ne tür değer arayışında olduğuna cevap aramışlardır. Örneğin Wrzesniewski (2003: 301) çalışanların kendi yönelimleri, tutumları ve inançlarına göre genel anlamda işin alanını şekillendirdiği anlayışı temelinde bir öneri sunmuştur. Araştırmacı, işin anlamını bulmada çalışanın eğilimini etkileyen üç farklı çalışma yönelimi olduğunu iddia etmiştir. Bu yönelimleri; iş yönelimi (çalışanın iş dışında eğlenme ve haz duymasına yardım edecek olan maddi faydalara odaklanması), kariyer yönelimi (organizasyonun gelişimine eşlik eden ödüller ve gelişim amacıyla kişinin çalışması) ve mesleki yönelim (işin kendisinin bir amaç olduğu anlayışı) oluşturmuştur.

### **2.3. İşten Ayrılma Niyeti**

Örgütsel araştırmalarda gerçek işten ayrılma ile işten ayrılma niyeti birbirinden farklı kavramlar olarak incelenmektedir. Ancak bu farklılık, içinde yakın bir ilişkiyi de barındırmaktadır (Firth vd., 2004: 170). Çünkü niyet eylemlerle bağlantılı bir kavramdır ve niyetler bir sonraki davranışa doğrudan yol açar (McCarthy vd., 2007: 249). Fakat bu niyetlerin çoğu zaman niçin belirsiz görüldüğünü açıklamak kolay olmamaktadır (Firth vd., 2004: 171).

İşten ayrılma, çalışanın çeşitli sebeplerle kendi kararı (gönüllü) ile işini bırakması veya performans düşüklüğü gibi nedenlere örgüt tarafından işine son verilmesi (gönülsüz) olarak tanımlanmaktadır (Collini vd., 2015: 170). Aksine işten ayrılma niyeti; "yakın bir gelecekte örgütü kalıcı olarak terk etmesine yönelik bireyin kendi öngördüğü olasılık" (Vandenberg ve Nelson, 1999: 1315), "bir çalışanın mevcut işi bırakma niyeti ve yakın gelecekte başka bir iş bulmayı dört gözle beklemesi" (Purani ve Sahadev, 2007: 477), "örgütten ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik" (Tett ve Meyer, 1993: 262), "yakın bir gelecekte örgütü kalıcı olarak terk etmesine dair bireyin kendi öngördüğü ihtimal" (Van Dick vd., 2004: 358), "gerçek işten ayrılmaya sebep olan son bilişsel safha" (Hang-yue vd., 2005: 2137) şeklinde tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle, işten ayrılma niyeti bir çalışanın sadece gönüllü işten ayrılma isteğiyle ilgilidir (Vigoda-Gadot ve Ben-Zion, 2004: 203). Gerçek eylemden ziyade içsel bir duygudur ve gerçek işten ayrılmanın önemli bir öncülüdür (Van Brukel vd., 2004: 893).

**T. Akçakanat**

Yazında yapılan çalışmalar işten ayrılma niyetinin şu üç bileşenden oluşan çok safhalı bir süreç olduğunu belirtmiştir: Psikolojik, bilişsel ve davranışsal. Psikolojik açıdan konuya yaklaşanlar işten ayrılma niyetini, organizasyonların veya işlerin olumsuz yönlerine gösterilen psikolojik tepkiler olarak değerlendirmiştir (Susskind, 2007: 175). Çok safhalı işten ayrılma tepkisinin başlangıç noktasını oluşturan psikolojik bileşeni tepkilerinin, çalışanların duygusal ve tutumsal anlamda işten ayrılma tepkilerini başlattığına inanılmaktadır. İşten ayrılma niyetinin özünü oluşturan bilişsel bileşeni bazı araştırmacılar (Chang vd., 2006: 172), işten ayrılma kararının bilişsel bir göstergesi olarak ele almışlardır. İşten ayrılma niyetinin davranışsal bileşeni işten ayrılma davranışını oluşturmuştur ve hâlihazırdaki işten ayrılma eylemleri (işteki coşkuyu azaltma, işe geç gelme vb.) ile geleceğin fırsatlarına yönelik eylemler (gerçek iş arama, alternatif iş bakma vb.) olmak üzere iki gruba ayrılmıştır.

İşten ayrılma niyetinin karmaşık bir psikolojik durum olmasına rağmen bazı araştırmalarda çalışanların işten ayrılma niyetlerini belirleyen öncüller tanımlanmıştır. Bu öncüller arasında; iş stresi, memnuniyetsizlik (Firth vd., 2004: 181), işe bağlılık ve iş tatmini (Tett ve Meyer, 1993: 279; Çalışır vd., 2011: 527), iş güvensizliği (Burke, 1998: 97) sayılmıştır. Ayrıca Scroggins (2008: 76) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel etik iklim, örgüt kültürü, örgütün ve çalışanların değer sistemleri uyumu, örgütsel destek derecesi, yönetici-çalışan arasındaki iyi ilişkiler, rol çatışması, rol belirsizliği, fazladan iş yükü, işten elde edilen finansal ödüller, özerklik derecesi, iş-aile rol çatışması, dışarıdaki iş fırsatları algısı, benlik-anlayışı ve işin anlamlılığı işten ayrılma niyetinin öncülleri olarak sayılmıştır.

İşten ayrılma niyetinin ardıllarının neler olduğuna yönelik az da olsa çalışma bulgularına yazında rastlanılır. İşten ayrılma niyeti; gelecekteki işten ayrılma niyetini ve şimdiki ayrılma niyetini etkiler. Organizasyonlarda pek çok istenmeyen durumun yaşanmasına (yetkin işgücünden olma, işe alma ve yerleştirme maliyetlerinde artış, yakın iş arkadaşını kaybetmenin açığa çıkardığı huzursuzluk vb.) sebep olabilir (Polat ve Meydan, 2010: 153).

### **3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNİN OLUŞTURULMASI**

Araştırmanın bu bölümünde “nostaljinin psikolojik işlevleri yaklaşımı”, “kendilik doğruluğunu kanıtlama teorisi (self-verification theory)”, “çekim-seçim-biçimlendirme modeli (attraction-selection-attrition model)” ve “iş karakteristikleri kuramı (job characteristics model)” ile konuya ilişkin önceden yürütülmüş çalışma bulguları neticesinde araştırmanın hipotezleri açıklanmıştır.

#### **3.1. Örgütsel Nostaljinin İşin Anlamı İle İlişkisi**

Nostaljinin psikolojik işlevleri yaklaşımı, bireysel, kolektif ve hatta örgütsel nostaljinin hem yaşamın anlamı hem de işin anlamı ile ilişkilendirilen çalışmalar için son dönemde önemli bir kuramsal dayanak oluşturmuştur. Önceden de ifade edildiği gibi, bu yaklaşım nostaljinin üç küresel psikolojik işleve hizmet ettiğini belirtir: Nostalji olumlu duyguları üretir, pozitif öz-saygıyı korur ve geliştirir, sosyal bağlılık kaynağı olarak hizmet eder. Ayrıca yakın zaman diliminde nostaljinin insanların yaşamında anlam duygusunu bulmaya ve korumaya da yardım ettiği biçiminde dördüncü psikolojik işlevi de araştırılmış ve benimsenir olmuştur. Nostaljinin anlam işlevine göre, insanlar varoluş konularını idare etmek için geçmişe döner, nostalji insanların sadece ölümlü olma konusunu izlemelerine yardım etmez, bunun ötesinde yaşam anlamı duygusuna ulaşmalarına ve onu sürdürmelerine de yardım eder ve böylece nostalji daha kapsamlı bir varoluşsal kaynak halini alır (Wildschut vd., 2006: 985-986; Routledge vd., 2011: 641-643; van Tilburg vd., 2018; Reid vd., 2014: 164).

Nostalji, anlık ve kültürel yaşam senaryolarını yaşamakla ilgilidir. Bu olaylar kişiler için dokunaklı ve kendini tanımlamalarını sağlayan bir nitelik taşır. Nostaljik olaylar bireyin, yakınındaki kişilerin varlığı ve rolleri ile zengileştirilen bir dizi ritüele dayalı olaylar örgüsünde kilit bir konuma sahip olduğunu betimler. Bu nedenle olaylar, yaşamda anlam bulmak için uygun platformlar oluşturur. Bu durum nostaljinin yaşamın anlamlılığında bir kaynak görevi göreceğini, anlamla ilişkilendirilecek ve hatta anlamı teşvik edecek bir yönünün olduğunu belirtir (Davis, 1979: ; Wilson, 2014: 8).

Nostaljinin yaşamın anlamı genelinde ve işin anlamı özelinde incelendiği yazındaki çalışmalar, bu iki değişken arasında hem korelatif hem de deneysel kanıtlar üretmiştir. Korelatif kanıtları bulan çalışmalarda, nostalji düzenlemeye eğilimli olan kişilerin, yaşamlarını özellikle anlamlı buldukları hipotez haline getirilmiş ve bu hipotezle

**T. Akçakanat**

tutarlı sonuçlar elde edilmiştir. Routledge ve arkadaşları (2011: 641-644) Amerikalı lisans öğrencilerinin katılımcı olduğu çalışmalarında, bu öğrencilerin nostalji algısıyla yaşama dair hissettikleri anlam (yaşamda anlamın varlığı alt ölçeği ve yaşam amacı ölçeği) arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırmacılar, popüler şarkı dinlettiği ve nostalji ile anlam ölçümlerine cevap vermelerini istediği Hollandalı bireylerden, daha nostaljik olan şarkıyı hisseden katılımcıların yaşamlarını daha anlamlı gördüklerini tespit etmiştir. Batcho ve arkadaşları (2008: 237-240) Amerikalı lisans öğrencilerinden bir nostalji envanterini (Batcho Nostalji Envanteri) ve dört söz dizisinin kendileri açısından ne derece anlamlı olduğunu bildirmelerini istediği çalışmalarında, nostalji ile anlamlılık arasında pozitif bir ilişki elde etmiştir. Bu çalışma bulgularını iş ortamına uyarlayarak bir araştırma kurgulayan ve yürütülen bu çalışmanın da çerçevesini oluşturan Leunissen ve arkadaşları (2018: 47) örgütsel nostaljinin işin anlamı ile pozitif bir ilişki gösterip göstermediğini test etmiştir. Katılımcı olarak ABD’de ikamet eden 94 örgüt çalışanı ile yaptıkları çalışma sonucunda araştırmacılar; bir çalışanın örgütsel geçmişine yönelik nostaljinin (yani örgütsel nostaljinin) o çalışanın işinde bulunduğu anlam olan işin anlamı ile manidar ve pozitif bir ilişki gösterdiğini tespit etmiştir.

Nostaljiyi düşünmenin yaşamda anlam ifade ettiği yönündeki hipotezi test eden bazı araştırmacılar korelatif kanıtlarla yetinmemiş ve nostaljiyi deneysel bir tasarımla manipüle etmişlerdir. Deneysel tasarımı tercih eden bu araştırmacı grubu (Sedikides vd., 2017: 210-213; Hepper vd., 2012: 111-112; Baldwin ve Landau, 2014: 169-172; Leunissen vd., 2018: 47-51; Van Tilburg vd., 2018: 4-5) çalışmalarını, nostaljinin anlatsal sonuçları bağlamında kurgulayarak nostalji ile anlam arasında nedensel bir ilişki aramışlardır. Sedikides ve arkadaşları (2017: 210-211) Birleşik Krallık’ta eğitimini sürdüren lisans öğrencilerinin katılımcı olduğu ve Olay Yansıtma Görevi ile manipüle edilen nostalji grubu katılımcılarının kontrol grubundakilere göre yaşamlarını daha anlamlı bulduğunu ve bu etkinin pozitif duygulardan bağımsız şekilde gerçekleştiğini tespit etmiştir. Yine Sedikides ve arkadaşları (2017: 211-213) aynı deneysel tasarımı Hollandalı katılımcılara da uygulamış ve benzer sonuçlar elde etmiştir. Hepper ve arkadaşları (2012: 111-112) farklı yaşlarda olan lisans öğrencileri ve toplumun üyelerinin karışımı olan Birleşik Krallık’tan katılımcılara prototip analizinden yararlanarak merkezi/birincil nostalji özellikleri (nostalji grubu) ya da önemsiz/ikincil nostalji özellikleri (kontrol grubu) ile nitelendirilen olayları yansıtmıştır. Çalışmanın sonucunda araştırmacılar; nostalji grubu katılımcıları kontrol grubundakilere göre yaşamlarını daha anlamlı bulduğunu saptamıştır.

Baldwin ve Landau (2014: 167-168) örgütsel bağlam temelinde, işe alınan ABD vatandaşı olan çalışanlara bir önceki bulguyu çoğaltarak uyarlamıştır. Nostalji grubundaki çalışanların kontrol grubundakilere nazaran işlerini daha anlamlı bulduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Leunissen ve arkadaşları (2018: 47-51) ABD’de yerleşik 127 ve 129 çalışanla iki deneysel çalışma ile Olay Yansıtma Görevi’nin farklı bir versiyonunu kullanmıştır. Deney grubu katılımcılarına, örgütlerinde yaşadıkları nostaljik bir olayı hatırlamalarını söylemişlerdir. Kontrol grubundakilere ise örgütlerinde yaşadıkları sıradan bir olayı hatırlamalarını talep etmiştir. Araştırmacılar çalışmalarının sonucunda; örgütsel nostalji koşulundaki çalışanların kontrol koşulundaki çalışanlara göre örgütlerine dair daha fazla nostalji hissettiklerini, daha yüksek düzeyde iş anlamını bildirdiklerini, pozitif anlamı daha fazla belirttiklerini ve kısaca örgütsel nostalji gösterimini daha fazla gerçekleştirdiklerini bulmuştur. Van Tilburg ve arkadaşları (2018: 4-5), nostaljinin benlik sürekliliğini artırarak yaşamın anlamını teşvik edip etmeyeceğini deneysel olarak test etmişler ve katılımcı olarak kartopu örneklem tekniğiyle Limerick Üniversitesi öğrencileri ile İskoçya’da yaşayan vatandaşlardan oluşan 589 katılımcıyı tercih etmişlerdir. Çalışmalarının sonucunda Onlar, nostalji koşulundaki katılımcıların kontrol koşulundakilere göre daha fazla nostalji hissettiği, daha yüksek düzeyde yaşamın anlamını bildirdiği sonucuna ulaşmıştır.

Deneysel tasarımı tercih eden araştırmacı grubu arasında bazıları (Reid vd., 2015: 157-166; Routledge vd., 2011: 638-652; Wildschut vd., 2018: 1030-1041) nostaljinin anlatsal olmayan, hayali sonuçları bağlamında çalışma yürütmüşler, nostaljiyi kokulara veya şarkı sözlerine dayalı olarak manipüle etmişlerdir. Bunu takiben de yaşamın ve işin anlamını değerlendirmişlerdir. Reid ve arkadaşları (2015: 159-164) koku uyarımlı nostaljinin anlamın özeti olabileceğini öğrenmek amacıyla ABD’li lisans öğrencileri arasında deneyi takip eden şekilde kullanılan uygun kokuları tanımlamak amacıyla bir pilot çalışma yürütmüştür. Testin sonucunda daha yüksek düzeyli koku-uyarımlı nostaljinin yaşamda daha fazla anlamı yordadığını tespit etmişlerdir. Routledge ve arkadaşları (2011: 642-643) Birleşik Krallıktan lisans öğrencileri arasında şarkı sözü-uyarımlı nostaljinin anlamın özeti olabileceğinden hareketle öğrencilere nostalji hissettiren üç şarkının adını ve seslendiren şarkıcıyı hatırlamalarını istemişlerdir.

***T. Akçakanat***

Katılımcıları nostalji ve kontrol grubu olarak ayıracak biçimde kurgulama yapmışlardır. Çalışmalarının sonucunda araştırmacılar; nostalji durumundaki katılımcıların kontrol grubundakilere göre daha fazla anlam bulduklarını tespit etmişlerdir. Wildschut ve arkadaşları (2018: 1035-1037), nostaljinin sadece doğrudan değil, dolaylı olarak da anlam kazanıp kazanmadığını merak etmişler, Birleşik Krallık'tan lisans öğrencilerine daha büyük bir anlatı havuzundan (beş nostalji anlatısı arasından) rastgele seçilen bir nostaljik anlatıyı veya yaşlı yetişkinlerin yazdığı (beş anlatı arasından) bir sıradan anlatıyı okumaları söylenmiştir. Çalışma sonucunda araştırmacılar; sıradan nostaljik anlatılara maruz kalan katılımcı öğrencilerin daha fazla nostalji bildirdiklerini, özellikle yaşamlarını daha fazla anlamlı bulduklarını saptamıştır. Nostaljinin ayrıca dolaylı olarak kuşaklararası biçimde yaşanabileceğini ve anlamı dolaylı olarak teşvik edebileceği sonucuna da ulaşmışlardır.

Dolayısıyla kişisel nostaljinin temel ve dördüncü işlevlerinden birinin yaşamdaki anlamın koşulu olduğunu kanıtlayan yukarıdaki korelatif ve deneysel çalışma bulgularından; kişisel nostaljinin sosyal bağlılığı güçlendirme potansiyelinden dolayı anlamı artırdığını tespit eden çalışma bulgularından (Routledge vd., 2011: 638-652; Routledge vd., 2013: 306-307) ve bir aile olarak organizasyon imajının örgütsel nostaljinin temelini oluşturduğunu destekleyen ve bireysel nostalji sonuçlarından mana çıkaran birçok nitel görüşme kurgulu çalışma bulgularından (Gabriel, 2003: 118; Brown ve Humphreys, 2002: 141; Ylijoki, 2005: 571 ve Milligan, 2003: 389) hareketle örgütsel nostaljinin işin anlamına kendi fikrini aşıladığı ve şu hipoteze zemin hazırladığı söylenebilir:

*H<sub>1</sub>: Örgütsel nostaljinin işin anlamı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.*

### **3.2. Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi**

Bir örgütte işten ayrılmanın yüksek olmasının birçok olumsuz sonucu olmaktadır. İşten ayrılma niyetinin işten ayrılmayı güçlü bir şekilde yordadığı (Steel ve Ovalle, 1984: 683; Price, 2001: 602; Van Bruken vd., 2004: 908) göz önüne alındığında yüksek işten ayrılma oranı ve sık işten ayrılmanın yaşanması örgüte finansal yük getirir (Şahin, 2011: 277), yeni çalışanları işe alma ve onları eğitme yüksek maliyeti gerektirir (Polat ve Meydan, 2010: 153).

Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyetini olumsuz etkileyeceğini doğrulayan çok az da olsa çalışma bulgusu yazında yerini almıştır. Leunissen ve arkadaşlarının (2018: 47-48), ABD'de yaşayan ve her biri bir örgütte görev yapan 116 çalışana manipüle edilmiş örgütsel nostalji (kontrol grubuna karşıt) kurgusu dahilinde işin anlamını belirten ölçeği uygulamıştır. İşten ayrılma niyetini beş ifade ile (Van Dick vd., 2004: 354-355) ölçmüştür. Araştırmalarının sonucunda Leunissen ve arkadaşları, örgütsel nostalji durumundaki çalışanların kontrol durumundakilere göre, örgütlerine dair daha fazla nostalji hissettiklerini, örgütsel nostalji gösterimini daha etkin gerçekleştirdiklerini ve daha düşük işten ayrılma niyetini bildirdiklerini tespit etmişlerdir. Tüm bu bulgulardan yola çıkarak çalışmanın ikinci hipotezi şu şekilde düzenlenebilir:

*H<sub>2</sub>: Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.*

### **3.3. İşin Anlamı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi**

Örgütsel bağlamda işin anlamı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin olması Schneider'in (1987) Çekicilik-Seçim-Biçimlendirme Modeli ile Swann'ın (2012) Benlik Doğruluğunu İspatlama Teorisine dayanmaktadır. Her iki teori de işin anlamının işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi yapılardan daha güçlü bir ilişki gösterdiğini iddia eder. Çekicilik-Seçim-Çekişme Modeli dışsal çevre, yapı veya teknolojinin değil çalışanların ve onların özelliklerinin örgütün davranışını belirlediğini varsayar. Yine bu teoriye göre bireyler kendileri ile benzer örgütleri tercih etmektedirler. Örgütler de yapılarına uyum gösterebilecek bireyleri işe almaya çalışacaklardır (Schneider, 1987: 444-446). Bu kurama göre, bireyler uyum sağlayabileceğini düşündükleri ortamları seçeceklerdir ve uyumu yakalayamayacaklarını düşündükleri ortamdan ayrılma eğilimi taşıyacaklardır.

Benlik doğruluğunu ispatlama teorisi, bireylerin benlik tutarlılığını nasıl sürdürme arayışında olduğu bakış açısını sunar. Bu teoriye göre, bireyler benlikleriyle ilgili mevcut kavramları doğrulama, geçerleştirme ve sürdürmeye motive olurlar. Bir başka ifadeyle, öz-anlayış ve öz-saygı vasıtasıyla bireyler kendilerinin görünmek istediği şekilde anlaşılıp bilinmesini arzu ederler (Swann, 2012: 23-24).



**T. Akçakanat**

İşten ayrılma niyeti iş tatmini ile beraber işin anlamı ile ilişkilendirilen iki yaygın sonucu temsil eder. Yazında bazı araştırmacılar (Shamir, 1991: 406; Schneider, 1987: 450), işin anlamını yaşayamayan bireylerin kendileri ve çalıştıkları örgütleri arasında bir uyum eksikliği algılayacaklarını belirtmişlerdir. Örgütüne uygun olmadığını hisseden çalışanlar işlerinden ayrılacaktır. Çalışanlar kendilerine benliğini doğrulayıcı bilgi ve anlamlı olarak buldukları iş deneyimleri sağlayan işiyle veya örgütüyle uyum algılayacaktır. Eğer çalışanlar iş uyumunu yaşamazsa kendilerine kurumu dışında başka bir iş seçmeye çabalayacaklardır.

İşin anlamı ile işten ayrılma niyeti değişkenlerine odaklanmış araştırmaların çoğu, çalışanın işini anlamlı olarak görmesi durumunda işinden ayrılmaya daha az niyet edeceğini belirtmişlerdir. Prouse (2010: 46) pilotlar ve kabin ekibi üzerinden yürüttükleri çalışmalarında, işin anlamının bu katılımcıların işten ayrılma niyetini azalttığını tespit etmiştir. Birleşik Devletler’de işlerini anlamlı bulan devlet çalışanları işlerinde daha az gün kaçırmışlardır (Clegg, 1983: 99). Hastane çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada, işin düşük düzeydeki anlamı yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine yol açmıştır (Suadicanı vd., 2013: 100). İşin anlamında eksiklik yaşayan Kanadalı hemşireler daha fazla tükenmişlik yaşamışlar ve böylece işlerinden ayrılmışlardır (Leiter vd., 1998: 1615). Scroggins (2008: 76) işin anlamının işten ayrılmanın en önemli yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. O, işin anlamının; iş uyumu, kendilik anlayışı - iş uyumu gibi geleneksel tutumlardan aynı düzeyde ve hatta yüksek düzeyde işten ayrılma niyetini azalttığını ortaya çıkarmıştır. Janik ve Rothman (2015: 10), öğretmenler açısından işin anlamı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş ve kavramlar arasında güçlü ilişkiler bulmuştur. Dört faktörün işin anlamı ile ilişki gösterdiğini, işten ayrılma niyeti, iş-rol uyumu ve iş zenginleştirme ile pozitif ilişkilere sahip olduğunu bulmuştur. Ancak yönetici ilişkisinin ve iş arkadaşı ilişkisinin anlamlı yordayıcılar olmadığını açığa çıkarmıştır. Tüm bu bulgulardan hareketle, çalışmanın üçüncü hipotezi şu şekilde ifade edilebilir:

*H<sub>3</sub>: İşin anlamının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.*

### **3.4.Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde İşin Anlamının Aracılık Rolü**

Yazında yer alan bazı çalışmalar (Bonebrigh vd., 2000: 474-475; Steger vd., 2006: 80), yaşamın anlamının özellikle olumsuz durumlarda koruyucu bir çerçeve veya bir duvar görevi gördüğünü ve bir aracılık etkisi yaptığını öne sürmüşlerdir. Bu tespitten hareketle bazıları da işin anlamının örgütsel bağlamda yaşamın anlamına göre daha belirgin ve etkili sonuçlar ürettiğini ve bu şekilde çalışanların davranışları ve işine dair öznel deneyimleri üzerinde doğrudan bir etki gösterdiğini iddia etmişlerdir (Rosso vd., 2010: 94; Steger vd., 2012: 2). Özellikle İş Karakteristikleri Kuramı (Hackman ve Oldham, 1976: 255-259) tam bu noktada devreye girmektedir. Bu kuram kısaca, işin anlamının iş karakteristikleri (beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim) ile motivasyon, tatmin ve özellikle işten ayrılma niyeti gibi farklı çalışan sonuçları arasında bir aracı olabileceğini ifade eder.

Bireysel anlamda nostalji yaşamın anlamına yol açan nedenlerden biri olarak kabul görmüştür (Sedikides ve Wildschut, 2018: 49; Hepper vd., 2012: 111-112; Reid vd., 2015: 163; Routledge vd., 2011: 454-455; Wildschut vd., 2018: 1036). Örgütsel nostalji de işin anlamı üzerinde anlamlı etkiler göstermiştir (Batcho vd., 2008: 240-241; Leunissen vd., 2018: 47). Ya nostaljinin neden olduğu anlamın sonuçları nelerdir? Bu sorunun cevabı olarak yazında en çok vurgulanan iki sonuçtan birini; motivasyonel sonuç (hedef takibi), diğerini ise davranışsal sonuç (işten ayrılma niyeti) oluşturmuştur.

Sedikides ve arkadaşları (2018: 210-213) nostalji tarafından uyarılan yaşamdaki anlamın hedef takibine yönelik motivasyonla ilişkili olduğu hipotezini iki deneysel kurgudan oluşan çalışmada test etmişlerdir. Deneysel 1’de araştırmacılar; uyarılmış nostaljinin kontrol grubuna karşıt bir bireyin en önemli hedefini takip etme motivasyonunu güçlendirdiğini ve daha önemlisi yaşamın anlamının nostaljinin hedef takibine olan etkisine aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar Deneysel 2’de ise, nostaljinin yaşamın anlamını artırdığını ve en az önemli hedeften ziyade en önemli hedefe yönelik motivasyonu artırdığını tespit etmişlerdir. Daha da önemlisi araştırmacılar, nostaljinin yaşamın anlamını artırarak kişinin en önemli hedefini takip etme motivasyonunu yükselttiğini bulmuşlardır.

Nostalji ile uyarılmış işin anlamının işten ayrılmanın bir öncülü olup olmadığı, işin anlamı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki olduğu olduğu yönündeki çalışma bulgularından (Barrick vd., 2013; Steger vd., 2012)

hareketle; “işin anlamı örgütsel nostaljinin azalmış işten ayrılma niyetine etkisine aracılık edecektir” şeklinde bir hipoteze dönüştürülmüştür. Bu hipotez de yazında yürütülen deneysel tasarımı birkaç çalışmada doğrulanmıştır.

Leunissen ve arkadaşları (2018: 47-48), yukarıdaki hipotezi test etmek amacıyla ABD’de yaşayan ve çalışan 129 yetişkin çalışanları deneysel olarak uyarılmış nostalji ve kontrol grubuna ayırmıştır. Araştırmacılar katılımcılara geçerliliği denenmiş bir nostalji manipasyonu uygulamış ve Olay Yansıtma Görevi ölçüm aracı ile dört anahtar kelime ve kısa bir olay örgüsü yazmalarını istemiştir. Örgütsel nostalji uyarımı etkinliğini üç maddelik Örgütsel Nostalji Ölçeği’yle (Hepper vd., 2012: 110; Wildschut vd., 2006: 986), işin anlamını İş ve Anlam Envanteri’nin (WAMI) Pozitif Anlam alt ölçeğiyle (Steger vd., 2012: 327-328), işten ayrılma niyetini ise Van Dick ve arkadaşları (2004: 354) geliştirilen beş maddeli ifadeyle ölçmüşlerdir. Çalışmalarının sonucunda araştırmacılar; örgütsel nostalji durumundaki çalışanlar, kontrol durumundaki emsallerine göre daha yüksek seviyede iş anlamını bildirmişler, daha düşük düzeyde işten ayrılma niyeti taşımışlardır. Ayrıca araştırmacılar, örgütsel nostaljinin işin anlamı aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Kısacası, örgütsel nostalji işin anlamını artırma kapasitesi aracılığıyla işten ayrılma niyetini azaltmıştır.

Yine Leunissen ve arkadaşları (2018: 48-51), tükenmişliğin örgütsel nostaljinin işin anlamı ve işten ayrılma niyetine olan etkisinde düzenleyici rolü olup olmadığını tespit etmek amacıyla Çalışma 2’deki deneysel tasarımı birkaç küçük farklılıkla tekrarlamıştır. Bu farklılıklara göre, İşin anlamını 10 maddeli İş ve Anlam Envanteri (Steger vd., 2012: 328) ile ve ikinci olarak pozitif duyguyu ise öz-bildirime dayanarak değerlendirmiştir. Bu çalışmalarında da araştırmacılar; örgütlerine nostalji hisseden çalışanların kontrol grubuna göre daha yüksek işi anlamlı bulduğu, örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyetini azalttığı, işin anlamının örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine aracılık ettiği fakat bu dolaylı etkinin veya aracılık etkisinin tükenmişlik tarafından düzenlendiği sonucuna ulaşmışlardır.

Gerek İş Karakteristikleri Kuramının önerileri gerekse de yukarıda kısaca özetlenen deneysel kurguya dayalı araştırma bulgularından yola çıkarak çalışmanın dördüncü hipotezi şu şekilde ifade edilebilir:

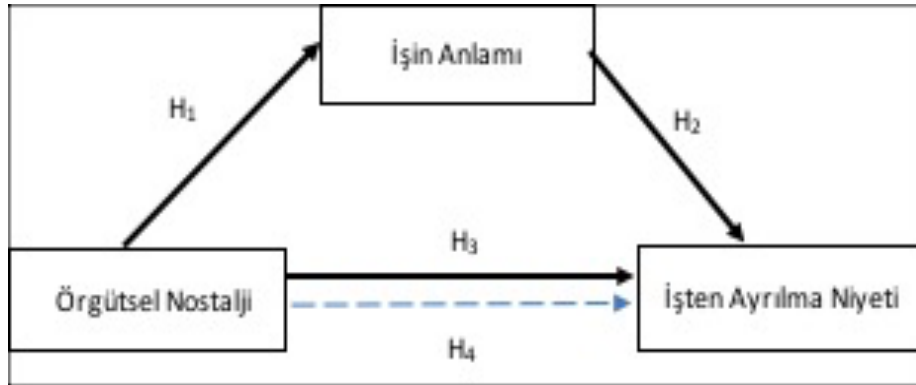
*H<sub>4</sub>: Örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işin anlamının aracılık rolü vardır.*

#### 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu başlık altında araştırmanın amacı, modeli, evreni ve örneklemini, veri toplamada kullanılan ölçekler, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri hakkında bilgiler verilmiştir.

##### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel nostalji, işten ayrılma niyeti ve işin anlamı düzeylerini belirleyerek, bunlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktır. Çalışmada ayrıca örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde işin anlamının oynadığı rolü tespit etmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma modeli

**T. Akçakanat**

Verilerin analizi SPSS 22 ve Lisrel 8.80 programları kullanılarak yapılmıştır. Kuramsal ve kavramsal çerçeveye bağlı kalınarak oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinin ardından Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Veriler PROCESS eklentisi kullanılarak analize tabi tutulmuş ve aracı etki araştırılmıştır.

**4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini Isparta (2), Konya (8) ve Antalya (17) illerinde bulunan toplam 27 adet AVM’de perakende sektöründe çalışan yaklaşık 8.000 kişi oluşturmaktadır. İşgücü devir hızının ve bu sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasında personel geçişgenliğinin yüksek olması örneklemin bu evren içerisinde seçilmesinin araştırmanın değişkenleri açısından uygun olacağı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, kolayda örneklem yöntemi ile yüz yüze görüşmelerle anket formu üzerinden araştırma gerçekleştirilmiştir. Doldurulan anket formlarından 401’i analize alınmıştır. Söz konusu evrene göre %95 güven aralığında kritik örneklem büyüklüğünün 367 olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 130). Bu sayının üzerindeki sayıda örnekleme ulaşıldığından örneklemin evreni temsil ettiği söylenebilmektedir.

Araştırma örnekleminin % 46,9’u erkek (188), %53,1’i kadın (213); %33,9’u evli (134), %66,1’i bekar (265); %5,7’si ilköğretim (23), %40,9’u lise (164), %25,7’si önlisans (103), %24,2’si lisans (97) ve %3,5’i yüksek lisans (14) mezunu; yaş ortalaması 27,7±5,9; halen çalıştıkları iş yerinde çalışma sürelerinin ortalaması 3,1±1,3 yıl, toplam çalışma süresi ortalaması 7,9±2,3 yıl olarak belirlenmiştir.

**4.3. Veri Toplama Araçlarının Geçerliliği ve Güvenilirliği**

Bu çalışmada nicel veri toplama tekniklerinden biri olan anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Örgütsel Nostalji Ölçeği”, ikinci bölümde “İşin Anlamı Ölçeği”, üçüncü bölümde “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel nostalji ölçeğinde 7’li, işin anlamı ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinde 5’li Likert derecelemesi kullanılmıştır. Son bölüm ise, örneklemin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla yöneltilen sorulardan oluşmaktadır.

Örgütsel Nostalji Ölçeği: Çalışanların nostalji düzeyini belirlemek üzere, Hepper ve arkadaşları (2012) ile Wildschut ve arkadaşlarının (2006, 2010) çalışmalarından yararlanılarak Sedikides ve arkadaşları (2018) tarafından oluşturulan üç maddeli ölçek kullanılmıştır.

Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla öncelikle İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce tercümeleri alanında uzmanlara yaptırılmış ve pilot çalışmada kullanılmıştır. Pilot çalışma sonrasında asıl çalışma grubuna da uygulama yapılarak toplanan veriler açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile geçerlilik çalışması yapılmıştır. Yapı geçerliliğini test etmek amacıyla SPSS ve Lisrel programları kullanılmış, analiz neticesinde ölçeğin tek boyutlu yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeği oluşturan maddelerin faktör yüklerinin 0,52 ile 0,85 arasında olduğu, güvenilirlik katsayısının 0,89 olduğu ve ölçeğin açıklayabildiği toplam varyansın %83,2 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri, Tablo 1’de verilmiştir.

İşin Anlamı Envanteri: Steger (2012) tarafından geliştirilen ve Akın ve arkadaşları (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “İşin Anlamı Envanteri” (WAMI) toplam 10 maddeden ve pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada, ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre ölçek üç boyutludur. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %73,7’dir. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile ölçeğin boyutlarının tek bir yapıyı karşıladığı ve uyum iyiliği değerlerinin çok faktörlü yapıdan daha iyi değerler taşıdığı sonucu elde edildiğinden çalışmada tek boyut olarak devam edilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: İşten ayrılma niyeti için Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Küçükusta (2007) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 3 maddeden oluşan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak hesaplanmıştır. AFA sonuçlarına göre ölçek tek boyutlu yapıyı korumuştur. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %78,6’dir.

## T. Akçakanat

Ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla LISREL programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de verilmiştir. Ölçeğin analiz bulguları incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu değerler, ölçeklerin geçerliliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Değerler*		Ölçüm Sonuçları		
	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	ÖRGÜTSEL NOSTALJİ	İŞİN ANLAMLI	İŞTEN AYRILMA NİYETİ
Ki-kare/sd	≤5	≤3	1,03	1,78	1,45
RMSEA	<0.08	<0.05	0,009	0,044	0,065
NFI	>0.90	>0.95	1,00	0,99	0,98
NNFI	>0.90	>0.97	0,99	0,99	0,96
CFI	>0.90	>0.97	1,00	0,99	0,99
GFI	>0.85	>0.90	0,99	0,98	0,97
AGFI	>0.80	>0.85	0,98	0,96	0,95

\*Joreskog ve Sorbom, (1993); Kline, (1998); Anderson ve Gerbing, (1984).

## 5. BULGULAR

## 5.1. Değişkenlere İlişkin Ortalamalar ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde Tablo 2’de görülebileceği üzere çalışmada kullanılan değişkenlere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Tablo 2’de ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları da görülebilir.

Tablo 2. Betimsel istatistikler ve değişkenler arası ilişkiler

Değişkenler (N= 401)		SS	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
1. Örgütsel Nostalji	3,05	1,77	-0,562	0,665	(0,89)		
2. İşin Anlamı	3,40	0,92	-0,243	-0,398	0,264**	(0,91)	
3. İşten Ayrılma Niyeti	2,52	1,23	-0,756	0,428	-0,178**	-0,350**	(0,86)

( $p < 0.01$  için \*\*). Parantez içerisindeki değerler değişkenlerin güvenilirlik katsayılarını göstermektedir.

Tablo 2’de çalışanların örgütsel nostalji düzeyleri incelendiğinde elde edilen ortalama değer (3,05±1,77) orta noktanın altında gerçekleştiği görülmektedir. İşin anlamı değişkeni açısından tablo incelendiğinde ise çalışanların orta noktanın az üzerinde bir ortalamaya (3,40±0,92) sahip oldukları tespit edilmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ise düşük sayılabilecek bir seviyede (2,52±1,23) olduğu yine tablo 3’den anlaşılmaktadır.

Tablo 2’de görüldüğü üzere değişkenler arasındaki tüm ilişkiler  $p < 0.01$  anlamlılık düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Örgütsel nostalji ile işin anlamı arasında düşük seviyeli pozitif yönlü ( $r = 0,264$ ), işin anlamı ile işten ayrılma niyeti arasında orta seviyeli negatif yönlü ( $r = -0,350$ ), örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasında düşük seviyeli negatif yönlü ( $r = -0,178$ ) ilişkiler tespit edilmiştir.

Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık basıklık değerleri incelenerek test edilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde, verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1$  aralığında olduğu tespit edilmiştir.

## T. Akçakanat

Morgan ve arkadaşlarına (2004: 49) göre, çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1$  aralığında değerler olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

## 5.2. Hipotez Testlerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında, hipotez testlerine geçilmeden önce, kavramsal modelin geçerli olup olmadığını belirlemek amacıyla araştırmanın modeline ilişkin yapısal model kurularak Lisrel programı ile uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır.

Tablo 3: Araştırma modelinin uyum iyiliği değerleri

Ki-kare/sd	RMSEA	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI
1,21	0,022	0,98	0,99	0,99	0,96	0,94

Kavramsal modelin geçerli olup olmadığını belirlemek amacıyla kurulan yapısal modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Bu sonuçlara göre kurulan modelin uyum iyiliği değerlerine göre geçerli bir model olduğu söylenebilir (Joreskog ve Sorbom, 1993; Kline, 1998; Anderson ve Gerbing, 1984).

Tablo 4: İşin anlamının aracılık etkisine ait hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Modeller ve Değişkenler	İşin Anlamı (M)		Üçüncü Model		Dördüncü Model		
	Birinci Model						
	$\beta$	t	t	$\beta$	t	$\beta$	t
Örgütsel Nostalji (X)	0,137	5,47***	-3,61***			-0,063	-1,89
İşin Anlamı (M)				-0,468	-7,46***	-0,435	-6,72***
R <sup>2</sup>	0,699			0,123		0,131	
F	29,974***			55,713***		29,839***	
X'in Y'ye, M'nin aracılığı ile etkisi	$\beta$ dolaylı = -0,059	Bootstrap (1000)		Boot SE = 0,0173 LLCI95 = -0,1019; ULCI95 = -0,0315			
	Sobel testi		SE= 0,0141; z = -4,2166; p = 0,000				

Tablo 4'de yer alan sonuçlara göre; örgütsel nostaljinin, işin anlamı üzerinde ( $\beta = 0,137$ ;  $p < 0,001$ ) pozitif yönlü ve anlamlı, işten ayrılma niyeti üzerinde ( $\beta = -0,123$ ;  $p < 0,001$ ) negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda  $H_1$  ve  $H_2$  hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca, işin anlamının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi görülmüş ( $\beta = -0,468$ ,  $p < 0,001$ ) ve  $H_3$  kabul edilmiştir.

Son olarak, örgütsel nostalji ve işin anlamı regresyon modeline aynı anda dahil edildiğinde, örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ortadan kalkmıştır ( $\beta = -0,063$ ,  $p > 0,05$ ). Ulaşılan bu bulgular neticesinde işin anlamının örgütsel nostalji ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık rolüne sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Hayes'in (2013) bootstrap yaklaşımına dayanan (1.000 örneklem) PROCESS bulguları, örgütsel nostalji ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde işin anlamının tam aracılık etkisini doğrulamıştır (örgütsel nostalji ve işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı etkisi;  $\beta = -0,059$ , SH = 0,0173; %95 düzeltilmiş güven aralığı CI = [-0,1019; -0,0315];  $z = -4,2166$ ; SH = 0,0141;  $p < 0,001$ ). Bu sonuçlara göre  $H_4$  hipotezi de kabul edilmiştir.

## 6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Organizasyonların yaşamında çok boyutlu bir süreç olan ve çalışanların gönüllü olarak mevcut konumlarından ayrılmalarını ifade eden işten ayrılma niyetine, çalışanların kişisel eğilimleriyle birlikte örgütsel, işle ilgili ve dışsal iş koşullarına yönelik olumsuz psikolojik tepkiler sebep olmaktadır. Bu psikolojik tepkiler, işten ayrılma yönünde bilinç ve davranış sırasına uygun gerçek veya psikolojik açıdan işten ayrılmaya doğru gelişir. Organizasyonlar için

**T. Akçakanat**

ciddi maliyet külfeti, enerji kaybı ve istenmedik bir durum oluşturan işten ayrılmanın en önemli öncülü kabul edilen işten ayrılma niyetinin olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla çalışanların yaptığı işlerinde anlam duyması ve yaptığı işin anlamlılığı anlayışına sahip olması önemli hale gelmektedir. Özellikle işten ayrılma davranışının en yoğun yaşandığı perakende sektörü çalışanlarının işlerinden ayrılma niyetini azaltacak şekilde yaptıkları işte anlam bulmasını tetikleyecek değişkenleri göz önünde bulundurmaya faydalı olacaktır ki, örgütsel nostalji bu niteliğe sahip değişkenlerden biri olarak ilgi çekmektedir. Çünkü örgütsel nostalji, çalışanların değişen iş ve iş çevresi koşullarıyla baş etme sürecinde geçmiş ile şimdi arasında bir aracı unsur gibi algılanmaktadır. Böylece çalışanlar, görev yaptığı örgütün “altın geçmişine” yönelik özlem hissederek örgütsel kimliklerinde süreklilik ve bağlılık oluşturabilmekte, üstlendikleri işi benlikleri çerçevesinde daha anlamlı bulmakta ve işten ayrılma niyetini daha az hissedebilmektedir (Ylijoki, 2005: 571).

Çalışmanın amacını; perakende sektörü çalışanlarında örgütsel nostalji algısının işin anlamı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek ve ayrıca örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işin anlamının aracılık rolünün olup olmadığını açığa çıkarmak oluşturmıştır. Yürütülen analizler neticesinde çalışmanın birinci hipotezi desteklenmiştir. Modelin sonuçlarına göre, örgütsel nostaljinin işin anlamı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, perakende çalışanları örgütsel nostalji hissettikçe işlerini daha anlamlı bulmuşlardır. Çalışmadan elde edilen bu bulgu, genel anlamda nostaljinin yaşamın anlamını, özel anlamda ise örgütsel nostaljinin işin anlamını artırdığını iddia eden korelatif kanıtlar sunan birçok çalışma sonuçlarıyla (Routledge vd., 2011; Batcho vd., 2008; Leunissen vd., 2018) tutarlılık göstermiştir. Tüm bu çalışmaların sonucunda araştırmacılar; bireysel anlamda nostalji ile yaşamın anlamı arasında ve ayrıca bir çalışanın örgütsel geçmişine yönelik nostaljinin (yani örgütsel nostaljinin) o çalışanın işinde bulunduğu anlam olan işin anlamı arasında manidar ve pozitif bir ilişki gösterdiğini tespit etmiştir. Yazında yer alan ve nostaljiyi deneysel bir tasarımla manipüle ederek deneysel tasarımı tercih eden bazı araştırma sonuçları da (Sedikides vd., 2018; Sedikides ve Wildschut, 2018; Hepper vd., 2012; Baldwin ve Landau, 2014; Leunissen vd., 2018; Van Tilburg vd., 2018; Reid vd., 2015; Routledge vd., 2011; Wildschut vd., 2017), manipüle edilen nostalji koşulundaki bireylerin veya örgüt çalışanlarının kontrol koşulundakilere göre yaşamlarını veya işlerini daha anlamlı bulduklarını ve bu etkinin pozitif duygulardan bağımsız şekilde gerçekleştiğini tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar ile yapılan bu çalışmanın sonuçlarının paralellik gösterdiği anlaşılmıştır. Ayrıca örgütsel nostalji ile işin anlamı arasında pozitif bir ilişki olduğu yönündeki bulgu örgütsel nostaljinin Gabriel (1993: 137) tarafından öne sürülen haliyle de örtüşmektedir. Gabriel’e göre örgütsel nostalji, sevgi dolu hatıraların bir anı, yaşanmaya değer bir hayat ve bir anlam kaynağıdır.

Çalışmanın ikinci hipotezini test etmek amacıyla yapılan analiz sonuçları beklendiği şekilde, örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Daha da spesifik olarak, perakende çalışanlarının örgütsel nostalji hissetmesindeki artış onların işten ayrılma niyetinde % 12,3 ‘lük bir azalmaya sebep olmuştur. Bu yönde yapılan az sayıdaki çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Lenuissen vd., 2018). Lenuissen ve arkadaşları (2018) 116 ABD’li örgüt çalışanlarını deneysel olarak uyarılmış nostalji grubu ve kontrol grubu şeklinde ayırdığı çalışmada; örgütsel nostalji grubundaki örgüt çalışanlarının diğer gruba göre daha düşük işten ayrılma niyeti bildirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Yine aynı çalışmada Lenuissen ve arkadaşları 123 ABD’li örgüt çalışanını katılımcı seçtiği araştırmasında; örgütlerine nostalji hisseden çalışanların kontrol durumundakilere göre daha düşük işten ayrılma niyeti taşıdıklarını ve ayrıca örgütsel nostaljinin yüksek tükenmişlik yaşayan çalışanlar arasında işten ayrılma niyetini azalttığını tespit etmiştir.

Çalışmanın üçüncü hipotezi olan işin anlamı işten ayrılma niyetini olumsuz yönde anlamlı bir şekilde etkiler hipotezini test etmek için yapılan analiz sonuçlarına göre, işten ayrılma niyeti işin anlamıyla negatif bir ilişkiyi açığa çıkarmıştır. Bir başka deyişle, perakende çalışanlarının işini anlamlı bulmasındaki artış onların işten ayrılma niyetini % 46 düzeyinde azaltmıştır. Bu bulgu, yazında önerilen Çekim-Seçim-Biçimlendirme Kuramı (Schneider, 1987) ve Benlik Doğruluğunu İspatlama Kuramı (Swann, 2012) ile uyum göstermiştir. Bu kuramlar kısaca, işin anlamını yaşayamayan bireylerin kendileri ve çalıştıkları örgütleri arasında bir uyum eksikliği agılayacaklarını, örgütüne uygun olmadığını hisseden çalışanların işlerinden ayrılacaklarını, çalışanların kendilerine benliğini doğrulayıcı bilgi ve anlamlı olarak buldukları iş deneyimleri sağlayan işiyle veya örgütüyle uyum algılayacaklarını belirtir. Sonuçta eğer çalışanların iş uyumunu yaşamazsa kendilerine kurumu dışında başka bir iş seçmeye çabalayacaklarını ifade eder. Ayrıca çalışmada ulaşılan bu bulgu, yazında yürütülen birçok çalışmanın sonuçlarını da (Clegg, 1983: 99; Milliman, 2003: ; Scrogings, 2008: 76; Clausen ve Bong, 2010: 318-319; Prouse, 2010: 46; Suadcani vd., 2013:

**T. Akçakanat**

100) desteklemiştir. Bu çalışmalarda, kamu çalışanlarından hemşirelere, hastane çalışanlarından öğretmenlere ve pilotlara kadar farklı sektörlerde görev üstlenen çalışanlar bağlamında işten ayrılma niyeti ile işin anlamı arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın dördüncü hipotezini test etmek amacıyla işin anlamının örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık etkisi analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, işini anlamı, örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasında tam aracılık etkisi göstermiştir. Bu bulgu, yazında yürütülmüş birkaç çalışmanın sonuçlarıyla (Lenuissen vd., 2018) tutarlılık göstermiştir. Lenussien ve arkadaşları, ABD’li 116 örgüt çalışanı üzerinde örgütsel nostalji uyarımı aracılığıyla kurguladıkları çalışmalarının sonucunda; örgütsel nostaljinin işin anlamı aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu saptamışlardır. Çalışmanın bu bulgusu ayrıca yaşamın anlamının farklı değişkenler arasında aracı olduğuna odaklanan yazındaki boşluğu da doldurmuştur. Örneğin Sedikides ve arkadaşları (2018), yaşamın anlamının nostaljinin hedef takibine yönelik motivasyona aracılık ettiğini belirtmiştir. Buna göre, nostalji yaşamın anlamını artırmış bu da bir kişinin en önemli hedefini takibine yönelik motivasyonu yükseltmiştir (Deney 1) ve ayrıca en az önemli hedefe değil ama en önemli hedefe yönelik motivasyonu artırmıştır (Deney 2).

Çalışmanın teorik açıdan yazına önemli katkılar sunduğu düşünülmektedir. Öncelikle nostaljinin psikolojik işlevleri yaklaşımı (Barrett vd., 2010: 399; Wildschut vd., 2006: 985; Juhl vd., 2010: 313-314), iş karakteristikleri modeli (Hackman ve Oldham, 1976: 255-259) çerçevesinde çalışma; çalışanların örgütlerinin geçmiş zaman dilimindeki ekseriyetle olumlu duygular çağrıştıran anlarını yaşarken işten ayrılma niyetlerini azaltan önemli psikolojik bir kaynak olarak işin anlamının rolünü anlamalarına katkılar oluşturmuştur. Önceki pek çok çalışmada işin anlamının öncülleri olarak özerklik, çeşitlilik, uyum (Truss vd., 2013: 59), çalışanların benlik anlayışı - iş uyumu (Shamir, 1991: 405) tanımlanmış, fakat işin anlamını biçimlendirmede ve etkilemede soyut duyguların rolü bir çalışma haricinde (Lenuissen vd., 2018) gözden kaçırılmıştır. İşte tam bu noktada çalışmanın bulguları soyut duyguların işin anlamını artırdığını açığa çıkarmak suretiyle bu yöndeki yazını tamamlamıştır.

Ayrıca bu çalışma ulaştığı bulgular itibarıyla, örgütsel bağlamda oldukça yeni olan ve görgül çalışmalarla desteklenmesi gereken bir konuyu temsil eden örgütsel nostaljinin önemini ortaya çıkarmıştır. Yazında örgütsel nostaljiyi örgüt temelinde incelemiş ve çoğunluğu nitel olarak kurgulanmış çalışmaların bir kısmı (Munro, 1998; Natali, 2004; Strangleman, 1999), örgütsel nostaljinin statükoyu artırdığını, sosyal eşitsizliği sürdürdüğünü, örgütsel değişime ve katılığa yönelik tartışmaları desteklemede yönetimin esnekçe kullandığı bir araç görevi gördüğünü ve örgüt üyelerinin aidiyet duygusunu baltalamak amacıyla yönetimin geçmişi sildiğini ileri sürmüştür. Diğer taraftan nitel çalışmaların bir kısmı ise (Gabriel, 1993; Brown ve Humphreys, 2002; Milligan, 2003; Ylijoki, 2005) örgüt ortamında nostaljinin daha çok olumlu yanlarını öne çıkarmışlar ve nostaljinin örtülü örgüt değerlerini ve geleneklerini koruduğunu söylemişlerdir. Dolayısıyla bu çalışmanın bulguları yazındaki ikinci bakış açısıyla uyum göstermiştir. Şöyle ki, örgütsel nostalji çalışanların yaptığı işi daha anlamlı bulmalarını sağlamış, örgütünün geçmişi, gelenekleri ve temel değerlerine aşına çalışanların örgütlerinde kalmalarına ortam hazırlamıştır.

Çalışma bazı sınırlılıklara sahiptir. Birincisi, bu çalışma katılımcıların belli bir konudaki algısını sadece bir zaman dilimi içerisinde değerlendiren kesitsel bir araştırma tasarımına dayanmaktadır. Bu tasarım araştırmacının nedensel ilişkiyi (aracılık etkisi) değerlendirme yetkinliğini sınırlamaktadır. İkincisi, araştırma için tercih edilen ölçüm araçlarının öz-bildirime dayalı olması, araştırmacının cevaplara dâhil edilememesi ve böylece katılımcıların ölçülen yapının kendisinin yerine sadece kişisel algılarını bildirmeleri de bir sınırlılık oluşturmaktadır. Üçüncüsü, çalışmada incelenen değişkenler arasındaki ilişkiler sadece tek bir kültür içinde ve belli illeri kapsamaktadır. Bu yüzden sonuçların Türkiye’nin bütününde perakende sektörü çalışanlarına genellenememesi de bir diğer sınırlılığı temsil etmektedir.

Çalışmanın bulgularından ve sınırlılıklarından hareketle, gelecekte örgütsel nostaljinin işin anlamı ve diğer sonuç değişkenleriyle ilişkisi kapsamında kurgulanacak çalışmalar için birkaç öneri sunulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Öncelikle gelecekteki çalışmalar, örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti haricindeki diğer olumsuz çalışan sonuçlarının (işe devamsızlık, tükenmişlik, işten ayrılma davranışı gibi) yanı sıra olumlu çalışan sonuçları (iş tatmini, güdüleme, örgütsel adanmışlık ve prososyal davranışlar gibi) üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının rolüne odaklanabilir. İkinci olarak gelecekteki çalışmalar, örgütsel nostalji üzerinden deneysel-

***T. Akçakanat***

nedensel-zinciri tasarımları kurgulayabilir. Bu yöntemde araştırmacı işin anlamını doğrudan manipüle edebilir ve onun işten ayrılma niyeti üzerindeki ana akış sonuçlarını inceleyebilir. Örgütsel nostalji ile ilişkisi araştırılacak değişkenleri incelemede boylamsal tasarımlar kurgulanabilir. Üçüncü olarak, araştırmacılar örgütsel nostaljinin çalışanların iyi oluşları üzerinde olumsuz etkileri de olabileceğini göz önünde bulundurmalıdır. Örneğin örgütsel birleşmeler ve örgütsel değişimin uygulanması kararı sürecinde örgütsel nostalji çalışanların yeni duruma uyum sağlamasını engelleyebilir, tamamen eski duruma odaklanma yeni duruma uyumu geciktirebilir. Bu yüzden gelecekteki çalışmalar örgütsel nostaljinin çalışanların iyi oluşlarına yönelik muhtemel üstün ve zayıf yönlerini de bir arada sunmalıdır. Son olarak gelecekteki araştırmacılar incelenen değişkenleri farklı bağlamlardaki ve farklı kültürlerdeki perakende sektörü çalışanlarının algı ve davranışlarını kıyaslama çerçevesinde kurgulayabilirler.



**T. Akçakanat**

**KAYNAKÇA**

- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç. ve Sariçam, H. (2013). "Turkish Version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study". *Journal of European Education*, 3/2, 11-16.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1984). "The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-Of-Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis". *Psychometrika*, 49/2, 155-173.
- Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E.K. ve McKee, M.C. (2007). "Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work". *Journal of Occupational Health*, 12/3, 193-203.
- Baldwin, M. ve Landau, M.J. (2014). "Exploring Nostalgia's Influence on Psychological Growth". *Self and Identity*, 13/2, 162-177.
- Barick, M.R., Mount, M.K. ve Li, N. (2013). "The Theory of Purposeful Work Behavior: The Role of Personality, Job Characteristics and Experienced Meaningfulness". *The Academy of Management Review*, 38/1, 132-153.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51/6, 1173-1182.
- Barrett, F.S., Grimm, K.J., Robins, R.W., Wildschut, T., Sedikides, C. ve Janata, P. (2010). "Music-Evoked Nostalgia: Affect, Memory and Personality". *Emotion*, 10/3, 390-403.
- Batcho, K.I. (2007). "Nostalgia and the Emotional Tone and Content of Song Lyrics". *The American Journal of Psychology*, 120/3, 361-181.
- Batcho, K.I. (2013). "Nostalgia: The Bittersweet History of a Psychological Concept". *History of Psychology*, 16/3, 165-176.
- Batcho, K.I., Darin, M.L., Nave, A.M. ve Yaworsky, R.R. (2008). "Nostalgia and Identity in Song Lyrics". *Psychology of Aesthetics, Creativity and the Arts*, 2/4, 236-244.
- Baumeister, R. (1991). *Meaning of Life*. Guilford Press, New York, NY.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L. ve Ankermann, R.D. (2000). "The Relationship of Workaholism with Work-Life Conflict, Life Satisfaction and Purpose in Life". *Journal of Counseling Psychology*, 47/4, 469-477.
- Brown, A.D. ve Humphreys, M. (2002). "Nostalgia and the Narrativization of Identity. A Turkish Case Study". *British Journal of Management*, 13, 141-159.
- Burke, R.J. (1998). "Correlates of Job Insecurity among Recent Business School Graduates". *Employee Relations*, 20/1, 92-98.
- Cambridge Advanced Learner's Dictionary* (2008). Third Edition, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Carvalho, A. (2005). *Meaning of Work and Life Role Salience in a South African Context: A Cross-Cultural Comparison*. Master Dissertation, University of Johannesburg, South Africa.
- Chalofsky, N. (2003). "An Emerging Construct for Meaningful Work". *Human Resource Development International*, 6/1, 69-83.
- Chang, C.S., Du, P.L. ve Huang, I.C. (2006). "Nurses' Perceptions of Severe Acute Respiratory Syndrome: Relationship between Commitment and Intention to Leave Nursing". *Journal of Advanced Nursing*, 54/2, 171-179.
- Chiu, C.K., Lin, C.P., Tsai, Y.H. ve Hsiao, C.Y. (2005). "Modelling Turnover Intentions and Their Antecedents Using the Locus of Control as a Moderator: A Case of Customer Service Employees". *Human Resource Development Quarterly*, 16/4, 481-499.
- Clark, S.C. (2000). "Work-Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance". *Human Relations*, 53/6, 747-770.
- Clausen, T. ve Borg, V. (2010). "Do Positive Work-Related States Mediate the Association between Psychological Work Characteristics and Turnover? A Longitudinal Analysis". *International Journal of Stress Management*, 17/4, 308-324.

**T. Akçakanat**

- Clegg, C.W. (1983). "Psychology of Employee Lateness, Absence and Turnover: A Metodological Critique and an Emprical Study". *Journal of Applied Psychology*, 68/1, 88-101.
- Collini, S. A., Guidroz, A. M. ve Perez, L. M. (2015). "Turnover in Health Care: The Mediating Effects of Employee Engagement". *Journal of Nursing Management*, 23/2, 169-178.
- Cutcher, L. (2008). "Creating Something: Using Nostalgia to Build a Branch Network". *Journal of Consumer Culture*, 8/3, 369-387.
- Çalışır, F., Gümüşsoy, C.A. ve İskin, I. (2011). "Factors Affecting Intention to Quit among IT Professionals in Turkey". *Personnel Review*, 40/4, 514-533.
- Davis, F. (1979). *Yearning for Yesterday: A Sociology of Nostalgia*. New York, NY: Free Press.
- Finemann, S. (2000). Emotional Arenas Revisited. İçinde S. Finemann (Ed.), *Emotion in Organizations*. 2nd Edition, (pp: 1-24), Sage, London.
- Firth, L., Mellor, D.J., Moore, K.A. ve Loquet, C. (2004). "How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?". *Journal of Managerial Psychology*, 19/2, 170-187.
- Gabriel, Y. (1993). *Organizational Nostalgia: Reflections on the 'Golden Age'*. İçinde S. Fineman (Ed.), *Emotion in Organizations* (pp. 118-141), London: Sage.
- Gürbüz, S. ve Şahin F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz* (4.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1976). "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory". *Organizational Behavior and Human Performance*, 16/2, 25-279.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hang-yue, N., Foley, S. ve Loi, R. (2005). "Work Role Stressors and Turnover Intentions: A Study of Professional Clergy on Hong Kong". *International Journal of Human Resource Management*, 16/11, 2133-2146.
- Hepper, E.G., Ritchie, T.D., Sedikides, C. ve Wildschut, T. (2012). "Odyssey's End: Lay Conceptions of Nostalgic Reflect Its Original Homeric Meaning". *Emotion*, 12/1, 102-119.
- Hepper, E.G., Wildschut, T., Sedikides, C., Ritchie, T.D., Yung, Y., Hansen, N. .... Zhou, X. (2014). "Pancultural Nostalgia: Prototypical Conceptions across Cultures". *Emotion*, 14/4, 733-747.
- Isaksen, J. (2000). "Constructing Meaning Despite the Drudgery of Repetitive Work". *Journal of Humanistic Psychology*, 40/3, 84-107.
- Kleiner, J. (1970). "On Nostalgia". *Bulletin of the Philedalphia Association of Psychoanalysis*, 21, 11-30.
- Janik, M. ve Rothman, S. (2015). "Meaningful Work and Secondary School Teachers' Intention to Leave". *South African Journal of Education*, 35/2, 1-13.
- Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling With The Simplis Command Language*. Scientific Software International Inc.: Chicago, IL.
- Juhl, J., Routledge, C., Arndt, J., Sedikides, C. ve Wildschut, T. (2010). "Fighting the Future with the Past: Nostalgia Buffers Existential Threat". *Journal of Research in Personality*, 44/3, 309-314.
- Kaplan, H.A. (1987). "The Psychopathology of Nostalgia". *Psychoanalytic Review*, 74/4, 465-486.
- King, L.A., Heintzelman, S.J. ve Ward, S.J. (2016). "Beyond the Search for Meaning: A Contemporary Science of the Experience of Meaning in Life". *Current Directions in Psychological Science*, 25/4, 211-216.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press: New York.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Leiter, M.P., Harvie, P. ve Frizzell, C. (1998). "The Correspondence of Patient Satisfaction and Nurse Burnout". *Social Science & Medicine*, 47/10, 1611-1617.
- Lenuissen, J.M., Sedikides, C., Wildschut, T. ve Cohen, T.R. (2018). "Organizational Nostalgia Lowers Turnover Intentions by Increasing Work Meaning: The Moderating Role of Burnout". *Journal of Occupational Health Psychology*, 23/1, 44-57.

***T. Akçakanat***

- Longman Dictionary of Contemporary English*. (1978). Longman Group Limited, Essex, England.
- MacMillan Contemporary Dictionary*. (1988). W. D. Halsey, (Editorial Director), ABC Yayınevi, İstanbul
- May, D.R., Gilson, R.L. ve Harter, L.M. (2004). "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77/1, 11-37.
- Mc Gregor, D. (1960). "The Human Side of Enterprise". *Reflections*, 2/1: 6-15.
- McCarthy, G., Tyrell, M.P. ve Lehane, E. (2007). "Intention to Leave or Stay in Nursing". *Journal of Nursing Management*, 15/3, 248-255.
- Milligan, M.J. (2003). "Displacement and Identity Discontinuity: The Role of Nostalgia in Establishing New Identity Categories". *Symbolic Interaction*, 26, 381-403.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W.ve Barret, K. C. (2004). *SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation*. Second Edition. Lawrance Erlbaum Associates: London.
- Munro, R. (1998). "Belonging on the Move: Market Rhetoric and the Future as Obligatory Passage". *The Sociological Review*, 46/2, 208-243.
- Natali, M.P. (2004). "History and the Politics of Nostalgia". *Iowa Journal of Cultural Studies*, 5, Fall, 10-25.
- Oxford Advanced Learners' Dictionary* (2005). 7th Edition, Oxford University Press, Oxford: UK.
- Park, C.L. (2010). "Making Sense of the Meaning Literature: An Integrative Review of Meaning Making and Its Effects on Adjustment to Stressful Life Events". *Psychological Bulletin*, 136/2, 257-301.
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 9/1, 145-172.
- Price, J.I. (2001). "Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover". *International Journal of Manpower*, 22/7, 600-624.
- Purani, K. ve Sahadev, S. (2007). "The Moderating Role of Industrial Experience in the Job Satisfaction, Intention to Leave Relationship: An Emprical Study among Salesmen in India". *Journal of Business & Industrial Marketing*, 23/7, 475-485.
- Pratt, M.G. ve Ashforth, B.E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. İçinde K.S. Cameron, J.E. Dutton ve R.E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, pp. 309-327. Berrett-Kohler Publishers, San Francisco, CA.
- Prouse, E. (2010). *The Influences of Work Engagement and Intention to Turnover in Pilots and Cabin Crew in a New Zealand Based Airline Organisation*. Unpublished Master's Thesis, New Zelandad: Massy University.
- Reid, C.A., Green, J.D., Wildschut, T. ve Sedikides, C. (2015). "Scent-Evoked Nostalgia". *Memory*, 23/2, 157-166.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H. ve Wrzesniewski, A. (2010). "On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review". *Reserach in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Routledge, C., Arndt, J., Wildschut, T., Sedikides, C., Hart, C.M., Juhl, J. .. Schlotz, W. (2011). "The Past Makes the Present Meaningful: Nostalgia as an Existential Resource". *Journal of Personality and Social Psychology*, 101/3, 638-652.
- Routledge, C., Sedikides, C., Wildschut, T. ve Juhl, J. (2013). Finding Meaning in One's Past: Nostalgia as an Existential Resource. İçinde K.D. Markman, T. Proulx & M.J. Lindberg (Eds.), *The Psychology of Meaning*, pp. 297-316, First Edition, American Psychologist Association, Washington: USA.
- Schnider, B. (1987). "The People Make the Place". *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Scrogings, V.A. (2008). "Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work: A Person-Job Fit Perspective". *Journal of Business Inquiry*, 7/1, 68-78.
- Sedikides, C., Cheung, W.-Y., Wildschut, T., Hepper, E.G., Baldursson, E. ve Pedersen, B. (2018). "Nostalgia Motivates Pursuit of Important Goals by Increasing Meaning in Life". *European Journal of Social Psychology*, 48/2, 209-216.
- Sedikides, C. ve Wildschut, T. (2018). "Finding Meaning in Nostalgia". *Review of General Psychology*. 22/1, 48-61.

**T. Akçakanat**

- Sedikides, C., Wildschut, T., Arndt, J. ve Routledge, C. (2008). "Nostalgia: Past, Present and Future". *Current Directions in Psychological Science*, 17/5, 304-307.
- Sedikides, C., Wildschut, T., Routledge, C., Arndt, J. ve Zhou, X. (2009). "Buffering Acculturative Stress and Facilitating Cultural Adaptation: Nostalgia as a Psychological Resource" içinde R.S. Wyer Jr. & C.Y. Chiu & Y.Y. Hong (Eds.), *Understanding Culture: Theory, Research and Application*, 361-378. New York, NY: Psychology Press.
- Shamir, B. (1991). "Meaning, Self and Motivation in Organizations". *Organization Studies*, 12/3, 405-424.
- Sosik, J.J. (2000). "The Role of personal Meaning in Charismatic Leadership". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 7/2, 60-74.
- Steger, M.F. ve Dik, B.J. (2010). "Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work". içinde A. Linley, S. Harrington ve N. Garcea (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, Oxford University Press, New York, NY.
- Steger, M.F., Dik, B.J. ve Duffy, R.D. (2012). "Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)". *Journal of Career Assessment*, 20/3, 322-337.
- Steger, M.F., Fraizer, P., Oishi, S. ve Kaler, M. (2006). "The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life". *Journal of Counseling Psychology*, 53/1, 80-93.
- Stragleman, T. (1999). "The Nostalgia of Organisations and the Organisation of Nostalgia: Past and Present in the Contemporary Railway Industry". *Sociology*, 33/4, 725-746.
- Suadicani, P., Bonde, J.P., Olesen, K. ve Gynetelberg, F. (2013). "Job Satisfaction and Intention to Quit the Job". *Occupational Medicine*, 63/2, 96-102.
- Susskind, A.M. (2007). "Downsizing Supervisors' Communication Networks and Reactions: A Longitudinal Examination of Information Flow and Turnover Intentions". *Communication Research*, 34/2, 156-184.
- Swann, W.B. Jr. (2012). Self-Verification Theory. İçinde P.A.M. Van Lange, A.W. Kruglanski, E.T. ve Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume Two*, (pp. 23-42). London, England: Sage.
- Şahin, F. (2011). "The Effect of Gender on the Relationship between Leader-Member Exchange and Intention to Quit". *Ege Academic Review*, 11/2, 277-288.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analysis based on Meta-Analytic Findings". *Personnel Psychology*, 46/2, 259-280.
- The New Oxford Dictionary of English* (1998). J. Pearsall (Ed.), Oxford, UK: Oxford University Press.
- Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A. ve Soane, E.C. (2013). *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Türkçede Batı Kökenli Kelimeler Sözlüğü* (2015). Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.
- Van Bruken, w., van der Vlist, R. ve Steensma, H. (2004). "Voluntary Employee Turnover: Combining Variables from the Traditional Turnover Literature with the Theory of Planned Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 25/7, 893-914.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. ve Tissigton, P.A. (2004). "Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction". *British Journal of Management*, 15/4, 351-360.
- Van Tilburg, W.A.P., Sedikides, C., Wildschut, T., Vingerhoets, A.J.J.M. (2018). "How Nostalgia Infuses Life with Meaning: From Social Connectedness to Self-Continuity". *European Journal of Social Psychology*, 1-12.
- Vandenberg, R.J. ve Nelson, J.B. (1999). "Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behaviour?". *Human Relations*, 52/10, 1313-1336.
- Vess, M., Arndt, J., Routledge, C., Sedikides, C. ve Wildschut, T. (2010). "Nostalgia as a Resource of the Self". *Self and Identity*. 11/3, 273-284.
- Vigoda-Gadot, E. Ve Ben-Zion, E. (2004). "Bright Shining Stars: The Mediating Effect of Organisational Image on the Relationship between Work Variables and Army Officers' Intentions to Leave the Service for a Job in High-Tech Industry". *Public Personnel Management*, 33/2, 201-223.

**T. Akçakanat**

- Vuori, T., San, E. ve Kira, M. (2012). "Meaningfulness – Making at Work". *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 7/2, 231-248.
- Wayne, S.J., Shore L. M. & Linden R. C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective". *Academy of Management Journal*, 40/1, 82-111.
- Wildschut, T., Bruder, M., Robertson, S., van Tilburg, A.W.P. ve Sedikides, C. (2014). "Collective Nostalgia: A Group – Level Emotion that Confers Unique Benefits on the Group". *Journal of Personality and Social Psychology*, 107/, 844-863.
- Wildschut, T., Sedikides, C. ve Cordaro, F. (2011). "Self-Regulatory Interplay between Negative and Positive Emotions: The Case of Loneliness and Nostalgia. İçinde I. Nyklicek, A. Vingerhoets & M. Zeelenberg (Eds.), *Emotion Regulation and Well-Being* (pp. 67-83). New York, NY: Springer.
- Wildschut, T., Sedikides, C., & Robertson, S. (2018). "Sociality and Intergenerational Transfer of Older Adults' Nostalgia". *Memory*, 26/8, 1030-1041.
- Wildschut, T., Sedikides, C., Arndt, J. ve Routledge, C. (2006). "Nostalgia: Content, Triggers, Functions". *Journal of Personality and Social Psychology*, 91/5, 975-993.
- Wilson, J.L. (2014). *Nostalgia: Sanctuary of Meaning*. Dijital Edition, University of Minnesota Publishing, Minnesota, USA.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. İçinde K.S. Cameron, J.E. Dutton ve R.E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, (pp. 309-327). Berrett-Kohler Publishers, San Francisco, CA.
- Ybema, S. (2004). "Managerial Postalgia: Protecting a Golden Future". *Journal of Managerial Psychology*, 19/8, 825-841.
- Ylijoki, O.H. (2005). "Academic Nostalgia: A Narrative Approach to Academic Work". *Human Relations*, 58/5, 555-576.
- Zhou, X., Sedikides, C., Wildschut, C. ve Gao, D.G. (2008). "Counteracting Loneliness: On the Restorative Function of Nostalgia". *Psychological Science*, 19/10, 1023-1029.
- Zhou, X., Wildschut, T., Sedikides, C., Shi, K. ve Feng, C. (2012). "Nostalgia: The Gift that Keeps on Giving". *Journal of Consumer Research*, 39/1, 39-50.