

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI

**ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ,
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yasemin BİLGİN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Erkan EFİLTİ

Konya-2018

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI

ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ,
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yasemin BİLGİN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Erkan EFİLTİ

Konya-2018



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Yasemin BİLGİN
	Numarası	128306011018
	Ana Bilim /Bilim Dalı	Özel Eğitim / Özel Eğitim
	Danışman	Dr. Öğr. Üyesi Erkan EFİLTİ
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
Tezin Adı	ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.


Yasemin BİLGİN
Konya, 2018



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Yasemin BİLGİN
	Numarası	128306011018
	Ana Bilim Dalı	Özel Eğitim
	Bilim Dalı	Özel Eğitim
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Erkan EFİLTİ
	Tezin Adı	ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ başlıklı bu çalışma .28.../.09.../2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı Adı Soyadı	İmza
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi Erkan EFİLTİ	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Hakan SARI	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Mustafa USLU	

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim boyunca engin bilgilerinden istifade ettiğim, çalışmam da beni yönlendiren ve destekleyen, mesleki bilgi ve tecrübeleriyle yanımda olan değerli Dr. Öğr. Üyesi Erkan EFİLTİ'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ders aşamasından başlayan ve tezimi tamamlanıncaya kadar her konuda yanımda olan, bana cesaret veren, her zaman bilgi ve tecrübeleri ile beni destekleyen çok değerli hocam Prof. Dr. Hakan SARI'ya teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca, sevgiyle ve sabırla alternatifleri göstermekten yılmayan hayallerimin peşinden koşmam için dimdik yanımda duran, yaptığım her hatada ve düştüğüm her anda yüreğimde hissettiğim, var olmamı sağlayan ve her zaman dualarımda olan canım babam Alaettin BİLGİN'e yürekten teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım. Nurlar içinde uyu canım babam. Hep daha iyiye beni yönlendiren, daha gerçekçi, daha inatçı ve daha dahaları bana öğreterek beni işime bağlayan canım yeğenim Mehmet Ali BİLGİN'e ve rahmetli yeğenim Muhammet Ali KILIÇKAYA'ya sonsuz şükranlarımı ve teşekkürlerimi sunarım. Her zaman öğütleri ile beni ben yapan büyüklerim Muhittin ÖNGÜT'e, Murat GÜRKAN'a ve Ramazan YILDIZ'a çok teşekkür ederim. Tez anketlerini uygulanmasında desteğini esirgemeyen çok değerli hocam rahmetli Mustafa Galip DUZCU'ya şükranlarımı sunarım.



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Yasemin BİLGİN
	Numarası	128306011018
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Eğitim / Özel Eğitim
	Programı	Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Erkan EFİLTİ
Tezin Adı	ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu araştırma 2016-2017 eğitim öğretim yılında özel eğitim okullarında görev yapan 249 kadın ve 162 erkek olmak üzere 411 öğretmenin görüşleri değerlendirmeye alınmıştır.

Bu çalışmada; özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlere Sirgy vd. (2001) tarafından geliştirilen Türkçe'ye uyarlanması ve geçerlilik güvenilirliği Taşdemir Afşar (2011) tarafından yapılan Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği, Ryff (1989) tarafından bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini değerlendirmek amacıyla geliştirilen, Türkçe'ye uyarlama çalışması Cenkseven (2004) tarafından yapılan Psikolojik İyi Olma Ölçeği, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve yine Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından revize edilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Türk çalışanlarına uygunluğunu belirlemek amacıyla Wasti (2000) tarafından geçerliği sağlanan Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun oldukları bölüm, kurumda görev yaptığı süre, çalıştığı kurum türü ve birbirleri arasındaki ilişki değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları; cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalıştığı kurumun türüne göre yapılan analizler sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Mezun oldukları bölüme göre yapılan analiz sonucunda ise özel eğitim öğretmenleri meslek öğretmenlerine göre daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahiptir. Diğer branşlar arasında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kıdemlerine göre yapılan analiz sonucunda 10 yıldan fazla olan katılımcıların çalışma yaşam kalitesi ölçeğinin puan ortalamaları kıdemleri 5 yıldan az olanların puan ortalamalarından daha yüksektir. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları ve psikolojik iyi olma durumları kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Kurumda görev yaptığı süreye göre yapılan analiz sonucunda katılımcıların kurumlarında 3 yıl ve daha fazla süredir çalışan katılımcıların örgütsel bağlılıkları, 3 yıldan az süredir çalışanların çalışma yaşam kalitelerinden daha yüksektir. Çalışma yaşam kalitesi ölçeği ve psikolojik iyi oluş ölçeği puan ortalamaları ise kurumlarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, çalışma yaşamı kaliteleri ve psikolojik iyi oluşları arasında yapılan analizler sonucu örgütsel bağlılıkları yüksek olan kişilerin çalışma yaşam kaliteleri de genel olarak yüksektir. Benzer şekilde örgütsel bağlılıkları düşük kişilerin çalışma yaşam kaliteleri de genel olarak düşüktür. Örgütsel bağlılık ölçeği puanları ile psikolojik iyi oluş puanları arasında ve çalışma yaşam kalitesi ölçeği puanları ile psikolojik iyi oluş puanları arasında ise anlamlı korelasyon bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Özel eğitim, çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş, örgütsel bağlılık.



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Yasemin BİLGİN
	Numarası	128306011018
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Eğitim / Özel Eğitim
	Programı	Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Erkan EFİLTİ
Tezin Adı	Teachers Working In Special Education Working Life Quality, Psychological Good Creation And Level Of Organizational Labority Investigation Of The Relationship Between	

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between the working-life quality, psychological well-being and organizational commitment of teachers who are working in special education schools.

In this study, 411 teachers, 249 female and 162 male teachers working in special education schools in 2016-2017 academic year, were evaluated.

In this study; Work Quality Assurance Questionnaire which was developed by Sirgy et al. (2001) and adapted for Turkish by Tasdemir Afsar (2011), Psychological Well-Being Assurance Scale which was developed by Ryff (1989) and adapted for Turkish by Cenkseven (2004) in order to evaluate the psychological wellbeing levels of the individuals. The Psychological Organizational Commitment Scale which was developed by Meyer and Allen (1991) and revised by Meyer, Allen and Smith (1993) and the Three Dimensional Organizational Commitment Scale was adapted by Wasti (2000) to determine eligibility for Turkish employees were applied to teachers.

In the study, it was investigated whether the teachers working in special education schools differed in terms of working life quality, psychological well-being and organizational commitment average scores differ in terms of gender, marital status, age, department they graduated, duration of institutional work, type of the institution and the relationships between them.

Working life qualities, psychological well-being and organizational commitment of teachers who are working in special education schools have no significant difference when they are examined based on their gender, marital status, age, and the type of institution employed. As a result of analysis according to the university departments they have graduated, special education teachers have higher level of organizational commitment than vocational teachers. No significant difference was found among the other branches. To conclude, the analysis made according to their seniority, the participants who have more than 10 years of experience are higher than the average scores of those who have less than 5 years of seniority average. Participants' organizational commitment and psychological well-being do not change significantly depending on their seniority.

Key Words: Special education, working life quality, psychologig well-being, organisational commitment.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	1
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU	2
ÖNSÖZ	3
ÖZET	4
ABSTRACT	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
TABLolar DİZİNİ	10
ŞEKİL LİSTESİ	12
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	12

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	20
1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	21
1.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	21
1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	21
1.5. TANIMLAR	22

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Özel Eğitim	23
2.2.Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler	23
2.3.Özel Eğitimin Temel İlkeleri.....	24
2.4.Özel Eğitim Okul ve Türleri.....	24
2.4.1. Milli Eğitim Bakanlığının Engelli Bireylere Sunduğu Eğitim Hizmetler	22
2.4.2. 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Açılan Özel Eğitim Okulları İle Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri.....	22
2.5.Çalışma Yaşam Kalitesi	33
2.6.Çalışma Yaşam Kalitesinin Anlam ve Önemi.....	34
2.7.Çalışma Yaşam Kalitesinin Boyutları	35
2.8.Çalışma Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler	36
2.9.Çalışma Yaşam Kalitesi Programları	40
2.10. Psikolojik İyi Oluş.....	41
2.11. Psikolojik İyi Oluşun Altı Temel Boyutu	43
2.12. Psikolojik İyi Oluşun Ayırıcı Özellikleri	46
2.13. Psikolojik İyi Oluşu Tanımlayıcı Çalışmalar	47

2.14. Örgütsel Bağlılık	488
2.15. Örgütsel Bağlılığın Önemi	49
2.16.Örgütsel Bağlılık İle İlgili Kavramsal Sınıflandırma	51
2.17.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	55
2.18.Konu İle İlgili Yapılan Çalışmalar	61
2.18.1.Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	61
2.18.2.Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	61

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli	66
3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	66
3.3.Veri Toplama Araçları	67
3.3.1.Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği	618
3.3.2.Psikolojik İyi Olma Ölçeği	61
3.3.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği	61
3.4.Verilerin Analizi.....	67

BÖLÜM IV

BULGULAR

4. BULGULAR.....	733
------------------	-----

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

5.TARTIŞMA VE YORUM	81
---------------------------	----

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.SONUÇLAR	66
6.2. ÖNERİLER	67
6.2.1.Uygulamaya Yönelik Öneriler	97
6.2.2.Araştırmalara Yönelik Öneriler	98
KAYNAKÇA.....	99
EKLER.....	120

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğüne Bağlı Okul ve Kurum Sayısı.....	27
Tablo 2: Kuramsal Yaklaşımlarla Tanımlanmış Psikolojik İyi Oluş Boyutları.....	49
Tablo 3: Katılımcıların Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları.....	69
Tablo 4: Normallik Testi Sonuçları.....	73
Tablo5: Katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması.....	75
Tablo 6: Katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ Puan Ortalamalarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	76
Tablo 7: Katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ Puan Ortalamalarının Yaşlarına Göre ANOVA Sonuçları.....	77
Tablo 8: ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ Puanlarının Kurum Türüne Göre Kruskal Wallis H testi Sonucu.....	78
Tablo 9: Katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ Puan Ortalamalarının Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları.....	79
Tablo 10: Katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ Puan Ortalamalarının Kurumlarında Görev Yapma Sürelerine Göre Karşılaştırılması.....	80
Tablo 11: ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ Puanlarının Kurum Türüne Göre Kruskal Wallis H testi Sonucu.....	80
Tablo 12: Katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ puanları arasındaki ilişki (n = 411).....	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 : Psikolojik İyi Oluşu belirleyen Pozitif Ruh Sağlığı Boyutları (Carol Ryff, 1989)... 48



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- ark. : Arkadaşları
bkz. : Bakınız
C. : Cilt
diğ. : Diğerleri
ÖB : Örgütsel Bağlılık
ÇYK : Çalışma Yaşam Kalitesi
PİO : Psikolojik İyi Oluş
PİOÖ : Psikolojik İyi Oluş Ölçeği
ÖBÖ : Örgütsel Bağlılık Ölçeği
ÇYKÖ : Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
ORGM : Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü
vb. : Ve benzeri.
vd. : Ve diğerleri.
s. : Sayfa

BÖLÜM I

GİRİŞ

Ülkemiz sınırları dâhilinde engellilerin nüfusuyla ilgili Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nce 2002 yılından itibaren şimdiye kadar bir araştırmanın yapılmadığı görülmektedir. Engellilerle ilgili yapılan 2002 tarihli rapor 2004 yılının Temmuz ayı itibariyle kurumun web alanında yayınlanmıştır. Bu araştırma, ülkemizin şehirlerini ve kırsal kesimini de içine alan ve her bölgenin tarandığı oldukça geniş çapta yapılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmadaki veriler engelli kişilerin oranını, sosyo-ekonomik yapılarını, sosyal yaşama dair sorunlarını, beklentilerini, kişinin engellilik türünü, engelin meydana geliş sebebini, bölgesel farklılıkları ile kronik hastalık oranlarını içermektedir.

Bilgi çağını yaşadığımız şu günlerde hem toplumsal yapıda hem de kurumlarda oldukça hızlı bir değişim yaşandığı görülür. Bilgi toplumunun oluşmasına aracılık eden en önemli kurumlardan birisi eğitim kurumlarıdır. Bilginin üretilmesini ve topluma yayılmasını sağlayan okulların toplumsal işlevini yerine getirebilmesi için kurumsal kültüre, bilimsel gelişmeye ve yeniliklere açık olmalı, insan kaynaklarına önem vermeli ve kişinin kendini geliştirmesine yardımcı olan bir kültüre sahip olması gerekir (Çelik, 2012:133).

Okul olarak adlandırılan kurumların en önemli özelliklerinden birisi hammaddesinin toplumdaki gelmesi ve bu hammaddenin işlendikten sonra tekrar topluma verilmesidir. Bu nedenle eğitim kurumunun kurum boyuta göre birey boyutunun daha duyarlı olması, informal yanının formal tarafından daha ağır, yetki alanına göre etki alanının daha geniş olması onun önemini daha da artmasına neden olmaktadır (Bursalıoğlu, 2011:33).

Toplumun oluşturan kurumlardan en önemlisi eğitim kurumlarıdır. Bir toplumsal kurum olarak eğitimin oluşturduğu birime “eğitim sistemi” adı verilir (Hesapçioğlu, 1988:23). Eğitim sistemi okullar aracılığıyla amacına ulaşır. Okulda verilen eğitimin nitelikli olmasını etkileyen en önemli öğe öğretmendir. Öğretmenlerin işlerinde gösterecekleri performans, eğitim sistemini dolayısıyla da toplumu etkilemektedir.

Eğitim sisteminin kendi içinde sürekli etkileşim halinde olan üç ana unsuru vardır. Bu unsurları eğitim programı, öğretmen ve öğrenci şeklinde ayırmak mümkündür. Eğitim sisteminin etkinliği ve verimliliğini bu üç unsurun önceden belirlenen bir amaç doğrultusunda ne kadar uyumlu çalıştığı belirlemektedir. Bu unsurlardan birinde oluşabilecek bir sorun,

aksaklık ya da yetersizlik tüm sistemin işleyişini etkileyecektir. Bu nedenle bu üç unsurdan herbirinin kendine has önemi olsa da biri diğerinden daha fazla önemli olarak görülemez. Eğitim programları MEB aracılığı ile belirli komisyonlar tarafından hedeflere göre hazırlanan ilkelerden ibarettir. Eğitim fakülteleri öğretmen unsurunu yetiştiren ancak eğitim sisteminde denetim gücü olmayan kurumlardır. Eğitim sisteminin etkili bir şekilde işleyişi üzerinde en çok denetim sağlanan unsur olan “öğretmen yetiştirilmesi” sürecine bağlıdır. Diğer öğrenci ve eğitim programı unsurları üzerinde en fazla etki öğretmen tarafından sağlanır (Karagözoğlu vd.,1995:209).

Öğretmenliği, “Millî Eğitim Temel Kanunu” şu şekilde tanımlar: Öğretmenlik, ülkenin eğitimini, öğretimini ve bunlarla ilgili yönetim görevini üstlenen özel ihtisas gerektiren bir meslektir. Öğretmen, bu görevleri Türk Millî Eğitimi amaçları ve temel ilkelerine göre yerine getirmekle yükümlüdür. Öğretmen, öğretmenlik için gerekli olan genel kültürü, özel alan bilgisini ve pedagojik formasyonu en az dört yıllık bir yüksekokuldan alarak mezun olan eğitim, öğretim ve yönetim görevlerini yerine getiren yetkili bireydir.

Eğitim araştırmaları incelendiğinde, son yıllarda bu araştırmaların en önemli konu başlıklarından birisini, öğretmenlik mesleği ile ilgili araştırmalar oluşturmuştur (Kavcar ve Sezgin, 2003:23). Öğretmen, eğitim ve öğretim sürecindeki unsurlardan kendisine verilen görevler ve sorumluluklar açısından en önemli unsurdur. Ülkenin kalkınması ve çağdaşlaşma nitelikli insan gücü ile sağlanabilir. Bu insan gücü de ancak en iyi niteliklere sahip öğretmenlerle elde edilebilir.

Amerikan Okul Yöneticileri Topluluğu, etkili öğretmenin özelliklerini inceleyerek iki önemli sonuç elde etmiştir. Bunlardan biri yönetim ve öğretim teknikleri bir diğeri ise kişisel özellikler olarak açıklanmıştır. Yönetim ve öğretim tekniklerine yoğunlaşan topluluk etkili öğretmenlerin iyi yöneticiler olabildiğini belirlemişler ve bu öğretmenlere ait özellikleri de aşağıdaki gibi sıralamışlardır (Minor, 2002: 117):

- Yönetici öğretmenler, problemlerin yaygınlık kazanmasına fırsat vermezler, belirledikleri an çözüme kavuştururlar.
- Öğretmenler, sistemli ve çeşitli öğretim teknikleriyle görevlerini yerine getirirler.
- Alanlarında yetkin bir bilgiye sahiptirler ve öğrencilerinin neye ihtiyaçları olduğunu anlamaya çalışırlar.
- Oldukça esnekler, isteklidirler ve kendine has bir imaja sahiptirler.

- Kendi yeteneklerinin farkındadırlar ve güvenleri tamdır, öğrencilerinin yüksek bir başarıyı elde edecekleri beklentisine girerler.
- Demokratlardır ve öğrencileriyle sıcak, şefkatli ve ilgiye dayanan bir ilişkileri vardır.
- Öğrencilerle ilişkileri hem sınıfta hem de sınıfın dışında devam eder.

Öğrencinin öğrenmesiyle ilgili kendini sorumlu gören öğretmenler, ne öğreneceğini ve nasıl davranacağını bilir. Bu öğretmenler sadece öğrenciyi sorumlu tutan ve kendisi sorumluluk almak istemeyen öğretmenlerden daha etkilidirler (Porter ve Brophy, 1988:78).

Öğrenci, toplumsal kalkınmanın ham maddesi olup öğretmenlerin zanaatkâr ellerinde değerlendirilen madenlerdir. Öğretmelere karşı toplumsal bakış açısı eskiden beri “yarı-manevi” (quasi-spiritual) bir varlık olarak görülmüştür; öğrencilerin ise, bu yarı-manevi varlığın elinde zihnen ve ahlaken geliştirilmesi ve arındırılması gereken bireyler olduğuna inanılır (Popkewitz, 1991:68).

Cumhuriyetin kurucusu ulu önder Atatürk’ün eğitimde bir tek kişinin bile feda edilemeyeceğini ifade eden vecizli sözü şartları ve engeli ne olursa olsun herkesin eğitilmesi gerektiğine işaret edilmiştir. 1982 Anayasası madde 42’ye göre, hiç kimsenin eğitim öğretim hakkı elinden alınamaz. Kişisel farklılıklarından dolayı uyarlamalar yapılmaksızın normal eğitim fırsatlarından yararlanması mümkün olmayan bireylerin de tüm Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları gibi eğitim öğretim hürriyeti bulunmaktadır. Devlet mevcut durumu nedeniyle özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin toplum yararını sağlayacak şekilde tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır.

Engeli ve sağlık durumu ne olursa olsun her çocuğun o ailenin özeli ve geleceği olduğu bilinmelidir. Bu bağlamda gelecek nesillerin istenilen bir toplum yapısı oluşturmaları açısından nitelikli bir eğitim alma ihtiyaçları vardır. Anayasal bir hak olan eğitim hakkı herkesin bireysel farklılıklarıyla uyumlu eğitim almasını gerektirmektedir. Toplumun en önemli görevinden birisi de eğitim hakkının hiçbir kısıtlama olmaksızın bireyin yeteneklerine göre verilmesini sağlamasıdır. Atatürk ilke ve inkılapları kapsamında belirlenen sosyal ve kültürel bütünleşmenin sağlanması, özel eğitime ihtiyacı olan her çocuğun ilgi ve yeteneklerinin azami derecede geliştirilmesi, bu çocukların kendi kendine yetmesini ve topluma yararlı olmasının sağlanması için erken teşhis ve tedavinin yerine getirilmesi şarttır. Eğitim, toplumsal yaratıcı gücü ve verimi arttıran, bireyin yeteneklerinin geliştirilmesini sağlayan, sosyal adaleti, fırsat ve imkan eşitliği ilkelerinin gerçekleştirilmesini sağlayan etkili araçlardan biridir (Adem, 1995:3).

Özel eğitim öğretmenleri diğer genel eğitim öğretilerine göre oldukça farklı uzmanlık, yeteneğe sahiptirler. Bu öğretmenler geniş bir uzmanlık alanı yetkinliğe sahip, tüm sınıf düzeylerindeki öğrencilerin ve yetersiz grupların ihtiyaçlarına göre rollere bürünen, özel müfredat ve müdahale tekniklerini bilen ebeveynlerle doğrudan işbirliği yapması gereken kişilerdir (Brownell vd., 2004:58).

Dünyada ve Türkiye’de özel eğitime bakış açısı her geçen gün daha olumlu hale gelmektedir. Şüphesiz bu durum üzerinde etkili olan şey kanun, yasa ve yönetmeliklerle yapılan iyileştirme hali ve tabii ki özel eğitime ihtiyacı olan birey sayısındaki önemli artıştır (Sanır, 2009:1).

İnsanlık tarihi boyunca kişiler arası iletişim yönetim, örgüt, grup kavramlarıyla sağlanmıştır. Bu kavramlar iyi bir iletişimle şekillendirilmediği müddetçe insanların yeryüzündeki amaç ve hedeflerine ulaşmasına da mümkün değildir (Şimşek, 2011:76).

Günümüzde öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünün hem uluslararası boyutta hem de Türkiye’de tartışılan önemli konulardan birisi olduğu gerek yapılan alanyazın incelemeleri gerek saha çalışmaları gerekse medya gündemine konu olmasından dolayı açıkça görülmektedir. Bir mesleğin statüsü, çalışanlarının prestiji, kazanç ve otoritesi ile belirlendiğinden, birçok farklı ülkede öğretmenliğe verilen önem ve toplumlarda öğretmenlere gösterilen saygı düzeyini ortaya çıkarmaya yönelik karşılaştırılmalı çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Alanyazın incelendiğinde, öğretmenlik mesleğinin statüsünün karşılaştırılmasında iki perspektif kullanıldığı görülmektedir. Bunlardan birisi meslek çalışanlarının dışında kalanların perspektifi yani toplumun öğretmenliğe gösterdiği prestij ve saygı düzeyi iken diğeri ise grubun içinde olanların yani meslek çalışanlarının perspektifi yani öğretmenlerin meslek algısıdır (Fwu ve Wang, 2002:221).

Çalışma hayatı açıklık ve dürüstlük gerektirmektedir. İşveren açıkça ne istediğini belirtmelidir. Çalışanda aynı açıklık ve dürüstlük içinde olmalıdır. Aksi takdirde eksik bilgi ve yanlış anlamalardan dolayı gerçek dışı kararlar alınacaktır. Yanlış, gerçeğe ilgisi olmayan kararlar verilmemesi için açık ve dürüst çalışma biçimi benimsenmelidir. Ayrıca çalışan kişinin baskıdan uzak ve özgürce hareket etmesi sağlanmalıdır. Zorlamalar ve baskı her zaman istenmeyen durumların daha da artmasına neden olmaktadır. Baskı altında olan, iradesine saygı gösterilmeyen bireyin işine olan inancını, saygısını ve bağlılığını yitirmesi de söz konusudur.

Çalışma ilişkilerinin önemsenmesinin en önemli nedenlerinden biri çalışanın iş hayatında yaşadıklarının eşi, çocukları ve arkadaşları ile olan iletişimini etkilemesidir (Demir, 2007: 124).

Çalışanların daha verimli işler ortaya koyabilmesinde çalışma yaşamının önemli bir rolü vardır. Çalışma ortamının iyileştirilmesi halinde çalışma yaşam kalitesinin daha verimli olabilmesi için yapılan ekonomik ve teknolojik çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu nedenle çalışan bireylere daha sağlıklı iş koşullarının sağlanması, kurumlarda çalışan bireylerin niteliklerinin yükseltilmesi ve bunun sonucunda kurumların uzun vadeli etkinlik ve verimliliklerinin sağlanması için daha refah ortamlar oluşturulması gerekmektedir (Küçükusta, 2007:91-92). Çalışma yaşam kalitesi Avrupa ülkelerinde genel olarak ekonomik ve sosyal boyutlarıyla geniş anlamda veya sosyo-teknik örgüt siteminin bazı alt unsurlarının ön planda tutulmasıyla dar anlamda kullanılan bir kavramdır (Dikmetaş, 2004: 56).

Çalışma yaşam kalitesi; çalışmayı direkt ya da endirekt olarak etkileyen, çalışmanın yapısı ve organizasyonu, kazançlar, ücretler, çalışma koşulları, çalışma alanı, çalışmaların yönetimi, endüstriyel ilişkiler, kullanılan teknoloji, işçi tatmini, motivasyon, istihdam güvencesi, güvenlik, katılım, adalet, sürekli eğitim ve demografik yapı gibi birçok etkeni içerir (Can, 1991:92). Çalışma yaşam kalitesi, çalışan bireylerin performanslarını olumlu yönde etkilemekte, verimli ve etkili bir çalışmayı beraberinde getirmektedir. Çalışma yaşam kalitesi, bireyin psikolojik, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında etkili olmaktadır.

Çalışma yaşam kalitesinin amacı, çalışan bireylerin fiziksel ihtiyaçlarla birlikte psikolojik, sosyal ve zihinsel ihtiyaçlarının da göz önüne alınmasıdır (Türk vd., 2012:173). Çalışma yaşam kalitesi, çalışan bireylerin çalışmalarına daha fazla ilgi göstermelerini sağlayarak kurumun verimliliğinin daha da artmasını amaçlamaktadır (Bircan, 2014:49). Çalışma yaşam kalitesinin sağlanmasında çalışan bireylerin kurum içerisinde kendileriyle ilgili alınan kararlarda aktif rol almaları ve yönetime katılmaları etkili olmaktadır (Toprak, 2013:7). Kısacası çalışma yaşam kalitesi, çalışan bireylerin yapmış olduğu işlerde daha verimli ve etkili olmalarını amaçlamaktadır.

İyi oluş çalışmalarıyla ilgili ilk araştırmalardan biri 1950’li yıllarda öznel iyi oluşun arttığı bir ortamda yaşam kalitesinin ölçülmesiyle başlayan ve “öznel iyi oluş hali” olarak tanımlanmıştır. Bir diğer önemli çalışma ise 1980’li yıllarda ampirik çalışmalarla başlayan “psikolojik iyi oluş” çalışmalarıdır. Psikolojik iyi oluş çalışmaları, kişinin potansiyelinin ve

kendini kabulünün vurgulandığı klinik ve gelişim psikolojisi alanındaki kuramlara dayandırılarak yapılmıştır. Her iki iyi oluş çalışmaları da yaşamı iyi yapan, insan kapasitesinin yükselmesini sağlayan insani değerlerden ibarettir (Keyes vd., 2002:1011).

Pek çok ruh sağlığı kuramı ve araştırmaları kişiyi rahatsız eden duygulara odaklanmıştır. Buna karşın 1950’li yıllarda pozitif psikoloji akımı ile olumlu duygular ve iyilik halinin ne olması gerektiğiyle ilgili bireyin en uygun düzeyde fonksiyon göstermesine katkı sağlamayı amaçlayan çalışmalar başlamıştır. İyi oluş kavramı, psikolojik iyi oluştan farklı olarak, bireylerin hoş duygular yaşamalarına ve bilişsel olarak iyi bir yaşam geçirmelerine önem veren “öznel iyi oluş” kavramı gelişmeye başlamıştır. Bireylerin mutlu olmalarını bilimsel olarak isimlendiren öznel iyi oluşun psikolojik iyi oluştan ayrılan en temel noktası, hedonisme dayanmasıdır (Hefferon ve Boniwell, 2011:46). Hedonistik filozoflara göre bireylerin mutlu olmaları için isteklerinin doyuma ulaşması ve olumlu duygular yaşamaları gerekmektedir (Boniwell, 2012:5).

Yaşam doyumunu, öznel iyi oluşun bilişsel bileşenini oluşturur. Bu nedenle yaşam doyumunu, bireyin kendi bilişsel algısına göre belirlediği ölçütler hapsamında hayat kalitesini değerlendirmesi ve kendi iyi oluşuyla ilgili yargıya ulaşması olarak tanımlanabilir (Diener vd., 2002: 65). Yaşam doyumunun belirlenmesi aşamasında bireyler, yaşam kalitesini ve kendileri için anlamı olduğuna inandıkları aileleri, arkadaşları ve çevreleri gibi doyum alanlarıyla ilgili bilişsel değerlendirmeleri yaparlar (Diner vd., 1999:277). Günlük yaşamındaki etkinliklerden zevk almak, hedeflediği amaçlara ulaşabileceği umudunu kendinde görmek ve ulaştığını düşünmek, olumlu bir benlik algısına sahip olmak ve iyimser bir tutuma sahip olmak bireyin yüksek bir yaşam doyumuna sahip olduğunun göstergeleri olarak kabul edilmektedir (Neugarten vd., 1961:134).

Psikolojik iyi oluş üzerinde yapılan çalışmalarda ampirik literatürün başlangıçta güçlü kuramsal temele sahip olmadığını bildirmiştir. Ona göre mevcut ölçüm araçları başka hedefler için geliştirilmiştir ve olumlu işlevselliğini belirlemek için standart dayanaklar haline getirilmiştir (Ryff, 1989).

İnsanların oluşturdukları bu toplulukların bireylerin tek başlarına gerçekleştiremedikleri hedeflerini elde etmek amacıyla otorite ve sorumluluk duygusu çerçevesinde iş bölümüne gittiklerini vurgulamaktadır. Buna göre insanlar ortak amaçlara göre süreci işletmektedir. Süreç mevcut teknolojiler aracılığıyla işlenerek ürüne dönüşmektedir. Amacın gerçekleşmesi için

oluşturulan bu amaçlı birlikteliklere “örgüt” denilebilir. Örgütleri oluşturan ögeler arasında bir bütünlük olup bu bütünlük sosyal varlıklar, sistemler olarak adlandırılmaktadır (Öztaş, 2014:32).

Personel güçlendirme kavramı; paylaşma, yardımlaşma, eğitime, yetiştirme ve takım çalışması yoluyla örgütlerdeki çalışanların karar verme yetkilerinin artırılması ve çalışanları geliştirme süreci olarak ifade edilebilir. Bu sürecin etkinliğin çalışanların örgütsel bağlılıkları derecesine bağlıdır.

Çalışanların işyerlerine psikolojik açıdan bağlanma olan örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütte kalması ve örgütün menfaati için çaba göstermesi, örgütsel amaçların ve değerlerin benimsemesi şeklinde de ifade edilebilir (Morrow,1983:491). Bu kapsamda değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık, işgörenlerin verimliliğini ve işyerlerinden ayrılma niyetini belirleyen bir unsurdur.

Bireyin örgüt içerisinde kendisine tanımlanmış olan görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirirken göstermiş olduğu sadakat, işe katılma ve örgüt değerlerine olan inancı bireyin örgütsel bağlılığını ifade etmektedir. Bireyin örgüt ile paydaş duygu, değerlere sahip olmaları oranında bağlılık düzeyinin de artması beklenmektedir. Çalışan kendisini ne kadar örgüte bağlı hissederse o kadar örgütte kalmaktadır. Örgütün uzun süre ayakta kalması, çalışanların uzun süre örgütte kalmalarına bağlıdır. Çalışan kendisini örgüte bağlı hissettiği oranda işlerinde başarılı olmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004:90).

İşgörenlerin örgütsel bağlılığı, kalifiye elemanları kazanmak veya ayrılmalarını önlemek için örgütlerin üzerinde daha fazla dikkat etmesi gereken bir konudur. Örgütsel başarının temel bileşeni olan nitelikli çalışanların örgütsel bağlılığının oluşabilmesi için işgörenlerin sosyal ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanmasına önem verilmelidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığa etki edecek unsurların ne olduğunun belirlenmesi iş sürecinde yürütülebilecek çalışmaların etkinliğini arttırabilmektedir. Eğitim ve öğretim açısından örgütsel bağlılık incelenecek olursa öğretmenlerin yaptığı eğitim-öğretim işinden memnun olması, öğrencilerin bireysel başarısıyla birlikte okulun genel başarısına da bağlıdır.

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalışmakta olduğu kurum ya da kuruluşa karşı hissettiği duygusal bağın gücüdür. Bu kapsamda düşünüldüğünde öğretmenlerin çalıştıkları kuruma bağlı olmaları, kurum kültürüne ayak uydurmaları, pozitif psikolojik bir ortam oluşturma yanı sıra

eğitimdeki verimliliği ve niteliği de pozitif yönde etkileyecektir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık iŖe geç kalma, iŖten kaçmayı azaltacağı, örgütsel performansı pozitif yönde etkileyeceği, ürün ve hizmet kalitesini pozitif yönde katkı sağlayacağı dŖnlmektedir (Bayram, 2005:125).

ađdaŖ yönetim anlayıŖıyla hareket eden örgütler, iŖletmeyi ekonomik olarak büyütmenin yanı sıra iŖgrenler için de huzurlu bir alıŖma ortamı geliŖtirmeyi hedeflerler. Bu çabalar hem fiziksel koŖullara hem de örgütsel havanın deđiŖtirilmesine yönelik olmalıdır. İŖyeri huzurunun elde edilebilmesi için örgüte bağlılık ve güçlü bir iŖbirliđiyle paylaŖma duygularının yaratılması gerekir. Bu ortamın oluŖturulması ise etkin bir yönetim anlayıŖıyla sağlanabilir. İŖ yerlerinde alıŖanların motivasyonu, iŖ güvenliği, kazaya karŖı alınan önlemler, etkin ve verimli üretim ortamı, iletiŖim ve iŖbirliđinin etkin bir Ŗekilde sağlanamaması iŖ yaŖam kalitesine ve örgütsel verimliliğe de negatif yönde etki yapacaktır (iek, 2005:74).

Ülkemizde zel eğitim okul ve kurum sayıları artmakta ve bu kurumlarda görev yapan öğretmenler deđiŖik alan/branŖlarda çok farklı düzeyde özel eğitime ihtiyacı olan bireylerle alıŖmaktadır. Öğrencilerin her yönden geliŖimini destekleyen, ailelere rehberlik eden ve kurumun baŖarısını etkileyen öğretmenlerin alıŖma hayatlarını, psikolojik iyi oluŖlarını ve buldukları kurumun amaçlarına yönelik hizmet ederek okul ve ğrenci yaŖamına nasıl katkı sağlanabileceğine yönelik bir alıŖma planlanmıŖtır. Böylece zel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin alıŖma yaŖam kaliteleri, psikolojik iyi oluŖları ve örgütsel bağlılıkları düzeyleri arasında iliŖki var mıdır? sorusu problem cümlesi olarak belirlenmiŖtir.

1.1. ARAŖTIRMANIN AMACI

Bu alıŖmada, özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin alıŖma yaŖam kalitesi, psikolojik iyi oluŖ ve örgütsel bağlılık iliŖkelerinin incelenmektedir. Bu amaç doğrultusunda alt amaçlar geliŖtirilmiŖtir. Alt amaçlar Ŗu Ŗekildedir;

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin alıŖma yaŖamı kaliteleri, psikolojik iyi oluŖları ve örgütsel bağlılıkları;

1. Cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaŖmakta mıdır?
2. Medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaŖmakta mıdır?
3. YaŖlarına göre anlamlı düzeyde farklılaŖmakta mıdır?

4. Mezun oldukları bölüme göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
5. Kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
6. Bulunduğu kurumda görev yaptığı süreye göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
7. Çalıştığı kurumun türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
8. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bugüne kadar özel eğitim okul ve kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik bir çok araştırma yapılmış olmasına rağmen bu öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık ilişkisini beraber inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma özel eğitim öğretmenlerinin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin inceleneceği ilk çalışma olması nedeni ile önemlidir. Bu çalışma hazırlanırken alan yazındaki konuyla ilgili bilimsel içeriğin derlenmesi ve çalışma bulgularıyla ilişkilendirilmesi yeni çalışmaların yapılmasına ışık tutacaktır.

1.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

1. Bu çalışmada veri toplamak için kullanılan araçların arzu edilen bilgilerin toplanmasına elverişli olduğu, geçerli ve güvenilirliği kabul edilmektedir.
2. Veri toplamak amacıyla kullanılan araçların testi kullanma ilkelerine uygun bir şekilde hazırlandığı ve kullanıldığı varsayılmaktadır.
3. Çalışmada seçilen örneklem, araştırma evrenini temsil ettiği kabul edilmiştir.
4. Ankete katılan öğretmenlerin ölçme araçlarında sorulan soruları içten gelerek ve dürüst bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Bu araştırma özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur.
2. Araştırma, çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık anketleri kapsamında toplanan bilgilerle sınırlıdır.

3. Araştırma kullanılan kişisel bilgiler (cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olduğu bölüm, meslekteki kıdem süresi, bulunduğu kurumda görev yaptığı süre, çalıştığı kurum türü) sınırlıdır.
4. Anketler online olarak yapılmıştır. Ankete katılan kişilerin bir soruyu cevaplamadan bir sonraki soruya geçmiş olmaları nedeni ile örneklem sayısında azalma olmuştur.

1.5. TANIMLAR

Özel Eğitim

Genel eğitimden farklı olarak kişisel ihtiyaca göre dizayn edilen ortamlarda eğitim ve sosyal ihtiyaçların karşılandığı, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleriyle, kişilerin ihtiyacı olan özel uzmanlık alanında yetiştirilmiş personellerin akademik disipline göre elde ettikleri yeterlilikleriyle özel eğitime muhtaç kişilere uygun hazırlanan ortamlarda sürdürülen eğitim şekli özel eğitim olarak ifade edilebilir (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği: 3).

Çalışma Yaşam Kalitesi

Çalışma yaşam kalitesi, kişilerin güvenli ortamlarda yaşamlarını devam ettirmeleri için gereksinin duyduğu şeylerin karşılanması, çalışan bireylerin çalışmış oldukları kuruma katkı sağlamış olduğu duygusuna sahip olmaları, yetenekli oldukları alanların farkına varmaları ve bu yeteneklerinin geliştirmesine fırsat veren ortamların oluşturulması sürecidir (Özalp ve Kırel, 2001: 553).

Psikolojik İyi Oluş

Ryff (1989), psikolojik iyi oluşun pozitif psikoloji kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini açıklamış ve psikolojik iyi oluşu, kişinin hayat endişesi ile bireysel ve sosyal ilgileri arasındaki dengeyi kurmak için çabalayacak gücünün olması olarak tanımlamıştır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütsel amaç ve hedefleri doğrultusunda taraflı ve etkili bir şekilde bağlanması ya da çalıştığı örgüte bağlı bir birey örgütün amaç ve değerlerine inanması, örgütün kendinden beklediği davranışlara uymasındır (Balay, 2000:3).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Özel Eğitim

Özel eğitime muhtaç kişilerin eğitim ihtiyaçlarının karşılanması için özel olarak yetişmiş personellerle, geliştirilmiş eğitim programlarıyla ve yöntemleriyle kişilerin engel ve özellikleri dikkate alınarak hazırlanan uygun ortamlarda sürdürülebilen eğitim, özel eğitim şeklinde ifade edilebilir (Cavkaytar ve Diken, 2005:9; Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği: 3).

2.2. Özel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenler

Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin başarısı aldıkları eğitim, tecrübe ve kabiliyete bağlı olarak değişir. Genel eğitimin bir parçası olan özel eğitim ve bu alanda uzmanlaşacak olan öğretmenin diğer öğretmenlerden önemli farklılıkları bulunmaktadır. Özellikle özel eğitim öğretmenleri diğer öğretmenler gibi öğretmenlik formasyonları alsalar ayrıca özel eğitime ihtiyacı olan çocukların özellikleriyle, eğitim öğretim yöntemiyle ve teknikleriyle ilgili özel alan bilgisine sahip olması ve bunların eğitimini de almış olmalıdır. Bu yönde yapılan eğitim, öğretmen ile çocuk arasındaki iletişimi, çocuğu daha iyi anlamasını ve tanınmasını, öğrencinin kişisel özelliklerine göre programlar hazırlamasını ve daha gerçekçi amaçların belirlenmesini sağlar (Kargın, 1997: 42).

Türkiye’de görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin eğitim durumları değerlendirildiğinde bu öğretmenlerin birbirine benzemeyen üç farklı formasyon eğitiminden birine sahip oldukları görülür. Bunlardan birinci gruptakiler, doğrudan özel eğitim öğretmeni olanlar; ikinci gruptakiler, normal okul öğretmeni olanlar ve üçüncü gruptakiler engellilerin eğitimiyle ilgili hiç eğitim almamış öğretmenlerdir (Başbakanlık Özürlüler Dairesi Başkanlığı, 2000:96).

Özyürek’e (2008) göre özel eğitim öğretmeni yetiştirme programlarının amaç ve hedeflerinin öğretmen adaylarının davranış yeterliliklerine göre oluşturulması gerekir. Yeterlilikler üç grup altına incelenebilir:

- a) Engelli öğrencilerin davranışlarını doğrudan değiştirmeye yönelik yeterlilikler. Sorumluluğundaki öğrenci ya da öğrencilerin davranışlarında deneysel açıdan

kanıtlanabilen değişiklikleri oluşturan öğretmen davranışlarıdır. Bu başlıkta ipuçlarının sistematik geri çekilmesi, belirgin yeterlilikler arasında ayrıık denemelerle öğretimin kullanımı ve olumlu davranışsal destek bulunabilir.

- b) Öğrencinin davranışlarını değiştirme ile dolaylı olarak ilgili yeterlilikler. Bu yeterlilikler; olası pekiştirenlerin belirlenmesi, beceri analizlerini uygulayabilme, sınıf etkinliklerinin programlayabilmesi veya sıraya koyabilmesidir.
- c) Öğrenci davranışlarıyla ilişkisi bilinmeyen ancak bu alanda çalışan meslek elemanları tarafından önemli görölen yeterlilikler. Bunlar; öğrencinin yetersizliği, yetersizlikle birlikte süregelen hastalıkları, engellilerin yasal hakları, normalleştirmenin ilkelerini betimleyebilme olarak sıralanabilir (Horner, 1977; Akt., Özyürek, 2008:207-208).

2.3. Özel Eğitimin Temel İlkeleri

Özel eğitim hizmetinin amaçlarına ulaşması ancak belirlenen ilkelerin dikkate alınması ve uygulanmasıyla sağlanabilir. Bu ilkeler, Çocuk Hakları Bildirgesi, Engelli Hakları, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gibi uluslararası anlaşmalar kapsamına da girmektedir. MEB, bu sözleşmelere dayanak olarak “573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile özel eğitim ilkeleri aşağıdaki gibi sıralamıştır;

- Özel eğitim ihtiyacı olan kişiler yeteneklerine ve ilgilerine göre özel eğitim fırsatından faydalanabilir.
- Özel eğitim ihtiyacı olan kişilerin erken yaşlarda özel eğitim alması öncelikler arasındadır.
- Özel eğitim hizmetleri gerçekleştirilirken, özel eğitime gereksinim duyan kişiler sosyal yaşam ortamlarında soyutlanmamalı ve her türlü imkânı azami derecede kullanması planlanmalıdır.
- Özel eğitime gereksinim duyan kişilerin eğitimlerinde öncelikli hak normal akranlarıyla eğitim almasının sağlanması, bu eğitimin verilememesi halinde özel eğitim hakkının sağlanmasıdır.

- Özel eğitim programları, özel eğitime gereksinim duyan kişilerin toplumsal bütünleşmesini sağlayacak ve uyum sürecini içerek şekilde planlanmalıdır (MEB, 1997).

2.4. Özel Eğitim Okul ve Türleri

Ülkemizdeki özel eğitim okullarını zihin engelliler, görme engelliler, ortopedik engelliler, işitme engelliler, kronik hastalıklı çocuklar olarak beş gruba ayırmak mümkündür. Bu çocuk ve gençlerden durumu uygun görülenler akranlarıyla normal okullarda ve sınıflarda “En Az Kısıtlayıcı Eğitim Ortamlarında” kaynaştırma eğitimi verilmektedir. Bu çocuklar ve gençler destek eğitimi ve özel eğitim sınıfları aracılığıyla eğitim hizmetlerinden faydalandırılmaktadır. Akranlarıyla normal eğitim alamayacak durumda olanlar ise genellikle “Kısıtlayıcı Eğitim Ortamları” olarak sınıflandırılan özel eğitim okul ve sınıflarında eğitim alabilmektedir (Batu, Kırcaali İftar, 2006:8).

Rehberlik ve araştırma merkezlerinde, eğitsel değerlendirmeler ve tanılamalar yapılarak çocuklardan özel eğitime ihtiyacı olan öğrencileri; yaşlarına, yeterliliklerine ve yeteneklerine uygun eğitim hizmetlerine yönlendirmektedir. Bu öğrenciler, her tür ve kademedede yetersizliği olmayan akranlarıyla aynı sınıf veya özel eğitim sınıfında kaynaştırma/bütünleştirme uygulamaları yoluyla eğitim alabildikleri gibi eğitimlerini genel müdürlük tarafından açılan yatılı veya gündüzlü özel eğitim okullarında da sürdürebilirler.

Tablo1 : Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğüne Bağlı Okul ve Kurum Sayısı.

Kurum Türü	Kurum Sayısı	Derslik Sayısı	Şube Sayısı	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı
				Erkek	Kız	Toplam	
Özel Eğitim Okullarındaki Ana Sınıfları	147	231	209	666	357	1.023	238
Özel Eğitim Anaokulu	33	199	211	841	517	1.358	279
İlkokul (Görme Engelliler)	17	123	127	287	205	492	158
İlkokul (Hafif Düzey Zihinsel Engelliler)	36	247	177	454	265	719	176
İlkokul (İşitme Engelliler)	42	323	233	440	288	728	215

İlkokul (Ortopedik Engelliler)	3	35	45	161	132	293	46
Ortaokul (Görme Engelliler)	17	177	139	418	281	699	258
Ortaokul (Hafif Düzey Zihinsel Engelliler)	43	102	247	965	549	1.514	470
Ortaokul (İşitme Engelliler)	42	283	313	922	611	1.533	575
Ortaokul (Ortopedik Engelliler)	3	17	46	208	173	381	55
Meslek Lisesi (İşitme Engelliler)	21	252	84	1.229	886	2.155	487
Meslek Lisesi (Ortopedik Engelliler)	2	12	4	130	114	244	38
Özel Eğitim Uygulama Merkezi (I. Kademe)	288	2.377	1.829	5.090	2.815	7.905	1.913
Özel Eğitim Uygulama Merkezi (II. Kademe)	283	736	1.674	4.764	2.528	7.292	1.936
Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi	237	1.610	1.574	6.374	3.462	9.836	2.389
Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Görme Engelliler III. Kademe)	2	-	9	21	18	39	14
Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Zihinsel Engelliler III. Kademe)	142	1.119	1.592	7.877	4.226	12.103	2.462
Rehberlik ve Araştırma Merkezi	235	199	-	-	-	-	3.161
Bilim ve Sanat Merkezi	111	1.180	-	12.303	11.988	24.291	1.298
TOPLAM	1.557	8.991	8.304	42.282	29.058	71.542	15.930

Kaynak:Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2017 Yılı Bildirim Raporu,12.

2.4.1. Milli Eğitim Bakanlığının Engelli Bireylere Sunduğu Eğitim Hizmetleri

Özel eğitim okul ve kurumlarında grup eğitimi sürdürülmesi esas olmakla birlikte, öğrencilerin eğitim ihtiyaçları ve özelliklerine göre zaman zaman bire bir eğitim hizmeti de sunulmaktadır. Özel eğitim okulunun türlerine ve kademesine göre dersler, özel eğitim öğretmenleri, branş öğretmenleri ya da alan öğretmenleri tarafından okutulmaktadır.

Bu okul ve kurumlarda özel eğitim programı ya da ilköğretim veya ortaöğretim programları uygulanmaktadır. Takip edilen programlar esas alınarak öğrencilerin ihtiyaçları ve eğitim performanslarına göre bireyselleştirilmiş eğitim programı (BEP) hazırlanır.

Genel ilköğretim programını tamamlayanlar yerleştirmeye esas puanı olan özel eğitime muhtaç öğrenciler ortaöğretim kurumlarına yerleştirilmeyle ilgili iş ve işlemlerde tercih hakkına sahiptirler. Özel eğitim ihtiyacı bulunan öğrencilerden bazıları değerlendirme kurulunun raporuna göre kaynaştırma yoluyla eğitim almaları sağlanır. Değerlendirilen öğrenciler engel durumlarına, ikamet adresleri baz alınarak donanımlı liseler hariç diğer meslek liseleri ve anadolu liselerine kontenjana göre il/ilçe öğrenci yerleştirme ve nakil komisyonu kararı ile yerleştirilmektedir.

Ayrıca 01/07/2015 tarih ve 29403 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” hükümlerince özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler beceri/yetenek sınavıyla öğrenci alan okullara ilgili okul müdürlüklerince oluşturulan komisyon tarafından kendi aralarında yapılacak beceri/yetenek sınavı kapsamında alınmakta ve başarılı olan özel eğitim öğrencilerinin kayıtları yapılmaktadır.

Özel eğitim okullarında eğitim gören öğrencilerin tamamına okula ulaşım ve öğle yemeği ücretsiz sağlanmaktadır.

2.4.1.1. Okul Öncesi Dönemde Özel Eğitim Hizmetleri

Özel eğitime ihtiyacı olan çocuklardan yaşları 37-66 ay arasında olanlar okul öncesi eğitime gitmek zorundadır. Çocuklar, bu dönemde verilen eğitimleri okul öncesi eğitim kurumlarının kaynaştırma programları kapsamında, yetersizliği bulunmayan akranlarıyla aynı sınıflarda ya da özel eğitim sınıflarında sürdürürler. Bu sınıflarda eğitimleri yapılamayan 37-66 aylık çocuklar için özel eğitim anaokullarının açılması gerekir.

2.4.1.1. İlkokul Kademesinde Özel Eğitim Hizmetleri

Görme, işitme, ortopedik engel ya da hafif düzeyde zihinsel engeli bulunan öğrenciler, ilköğretim dönemi eğitimlerini öncelikle yetersizliği bulunmayan normal gelişimdeki akranlarıyla birlikte kaynaştırma programı dâhilinde almaları gerekir. MEB görme, işitme ya da ortopedik engeli olan çocukların gündüzlü ve/veya yatılı ilkokullarda; hafif düzeyde zihinsel engelli çocuklar için de gündüzlü ilkokullar açmıştır. Bu okullarla engellilerin eğitim fırsatlarından yararlanması sağlanmıştır.

İlköğretim okullarında verilen dersleri takip etmekte zorlanacak veya devam edemeyecek orta ya da ağır düzeyli zihinsel engeli olan çocuklar ile otizmi çocukların bu dönemdeki eğitimleri Bakanlık tarafından açılan gündüzlü özel eğitim uygulama merkezlerinde yürütülmektedir. Bu kurumlarda öğrenciler yetersizlik türlerine göre gruplandırılarak birbirinden ayrı sınıflarda eğitimlerini I. Kademe (1, 2, 3 ve 4. sınıflar) olarak alırlar.

2.4.1.2. Ortaokul Kademesinde Özel Eğitim Hizmetleri

Görme, işitme, ortopedik engel ya da hafif düzeyde zihinsel engeli bulunan öğrenciler, ilköğretim dönemi eğitimlerini öncelikle yetersizliği bulunmayan normal gelişimdeki akranlarıyla birlikte kaynaştırma programı dâhilinde almaları gerekir. MEB görme, işitme ya da ortopedik engeli olan çocukların gündüzlü ve/veya yatılı ilkokullarda; hafif düzeyde zihinsel engelli çocuklar için de gündüzlü ilkokullar açmıştır. Bu okullarla engellilerin eğitim fırsatlarından yararlanması sağlanmıştır.

İlköğretim okullarında verilen dersleri takip etmekte zorlanacak veya devam edemeyecek orta ya da ağır düzeyli zihinsel engeli olan çocuklar ile otizmi çocukların bu dönemdeki eğitimleri Bakanlık tarafından açılan gündüzlü özel eğitim uygulama merkezlerinde yürütülmektedir. Bu kurumlarda öğrenciler yetersizlik türlerine göre gruplandırılarak birbirinden ayrı sınıflarda eğitimlerini II. Kademe (5, 6, 7 ve 8'nci sınıflar) olarak alırlar.

2.4.1.4. Ortaöğretim Kademesinde Özel Eğitim Hizmetleri

Özel eğitim ihtiyacı bulunan öğrencilerin ortaöğretim kademesinde alacakları eğitimleri diğer kademelerde olduğu gibi öncelikle kaynaştırma sınıfları yoluyla gerçekleştirilmeye çalışılır. İşitme ya da ortopedik engeli olan çocuklar için MEB tarafından gündüzlü ve/veya yatılı özel eğitim meslek liseleri açılmaktadır.

İlkokul ve ortaokul kademelerinden gerekli eğitimi alarak bitiren engelli öğrencilerden genel, mesleki ve teknik ortaöğretime devam edemeyecek durumda olanlar iş ve mesleğe yönelik bilgi ve beceri kazanmaları için MEB tarafından gündüzlü özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde dört yıllık zorunlu ortaöğrenimleri sürdürmeleri gerekir.

Ortaöğretim kurumlarının programlarını takip edemekte zorlanacak veya devam edemeyecek orta ya da ağır düzeyde zihinsel engeli olan çocuklar ile otizmi çocukların bu dönemdeki eğitimleri Bakanlık tarafından açılan gündüzlü özel eğitim iş uygulama merkezlerinde aynı bina içinde ayrı ayrı sınıflarda yürütülmektedir.

İşitme ya da ortopedik engeli olan çocuklar için Bakanlık tarafından gündüzlü ve/veya yatılı özel eğitim meslek liselerinde eğitim ve öğretim faaliyeti yürütülmektedir.

İlköğretim programının uygulandığı bir eğitim kurumunda ya da bu programın uygulandığı özel eğitim sınıfında ortaokulu tamamlayan; genel, mesleki ve teknik ortaöğretime devam edecek durumda olmayan özel eğitime ihtiyacı olan öğrenciler, iş ve mesleğe yönelik bilgilerinin ve becerilerinin kazandırılması için Bakanlık tarafından açılan gündüzlü özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde ortaöğretim kademesinin son dört yıllık zorunlu eğitimlerini almaları sağlanır.

2.4.1.4. Tam ve Yarı Zamanlı Kaynaştırma Uygulamaları

Kaynaştırmalı eğitim; özel eğitime ihtiyaç duyulan öğrencilerin eğitimlerini, destek eğitim hizmetlerinden de faydalanarak normal sağlıklı akranları ile beraber resmî veya özel her hangi bir okulun ilk kademedен itibaren diğer kademelerdeki eğitim kurumunda sürdürmelerinin sağlanmasına yönelik eğitimidir.

Özel eğitime ihtiyaç duyulan çocuklar eğitimlerini kaynaştırma yoluyla yapabilecekleri gibi özel eğitim sınıfında yarı zamanlı bir şekilde de sürdürebilmektedir. Yarı zamanlı kaynaştırma uygulaması, engeli olan öğrencinin bazı dersleri engelsiz normal akranlarıyla beraber aynı sınıfta ders görmesi veya ders dışı etkinlikleri beraber sürdürmeleridir.

Özel eğitim sınıfı oluşturulurken tüm kademelerde resmî ya da özel okullar ve kurumlarda, ayrı bir sınıfta eğitim görebilecek öğrenciler bir araya getirilir. Yetersizlik türüne, eğitim performanslarına ve özelliklerine göre il veya ilçedeki özel eğitim hizmetleri kurulu raporuna göre il veya ilçe millî eğitim müdürlükleri tarafından özel eğitim sınıfı açılır. Bu okullarda uygulanması gereken program temel alınarak “bulunduğu okulun veya kurumun eğitim programını uygulayan özel eğitim sınıfları” ya da “bulunduğu okulun veya kurumun eğitim programından farklı bir eğitim programı uygulayan özel eğitim sınıfları” olarak iki şekilde özel eğitim sınıfı açılabilmektedir.

2.4.1.5. Destek Eğitim Odaları:

Tam zamanlı kaynaştırma/bütünleştirme yoluyla akranları ile birlikte aynı sınıfta eğitim alan öğrencilere eğitim kurumlarında destek eğitim odaları açılmakta ve bu öğrencilerin eğitim hizmetlerinden en üst düzeyde yararlanmaları amaçlanmaktadır.

2.4.1.6. Hastanede Eğitim Hizmetleri

Sağlık sorunları sebebiyle örgün eğitim kurumlarından herhangi birine devam edemeyen ve sağlık kuruluşunda yatarak tedavi görmesi gereken her kademedeki özel eğitime ihtiyacı olan çocukların zorunlu eğitimlerinin yerine getirilmesi amacıyla MEB ile Sağlık Bakanlığı ya da üniversiteler arasında imzalanan protokollere göre hastanelerde hastane sınıflarının valilik tarafından açılması sağlanır. Açılan bu sınıflarda sınıf öğretmenleri eğitim hizmeti sunmaktadır. Hastane sınıfına gelemeyecek haldeki öğrencilerinde eğitim hizmetleri odalarında gerçekleştirilir. Bu sınıflarda verilecek eğitim hizmetinden faydalanacak öğrencinin hastalığı ve eğitim ortamıyla ilgili şartlar göz önüne alınarak haftalık ders saatlerinin 10 saatten az olması kapsamında bir plan yapılır. Hastanede eğitim hizmeti verilirken öğrencinin kayıtlı bulunduğu okuldaki eğitim programları esas alınması gerekir.

2.4.1.7. Evde Eğitim Hizmetleri

Sağlık sorunları sebebiyle en az dört ay süresince örgün eğitim kurumlarına gelemeyeceğini sağlık raporu ile belgelendiren her kademedeki eğitim için özel eğitim ihtiyacı olan çocukların “Özel Eğitim Değerlendirme Kurul Raporu” ile il veya ilçe özel eğitim hizmetleri kurulunca ev ortamında eğitim hizmetinin verilmesi sağlanabilir. Bu öğrenciler de kayıtlı bulunduğu okulun eğitim programları uygulanır. Fakat, BEP geliştirme birimi tarafından bu programlara dayalı bir şekilde öğrencinin eğitim performansları baz alınarak ihtiyaç duyulan alanda BEP hazırlanmaktadır.

2.4.1.8. Özel Yetenekli Bireylerin Eğitim Hizmetleri

Akranlarına göre daha hızlı öğrenebilme, yaratıcı olma, sanatsal faaliyette bulunma, liderlik kapasitesinde önde olma, özel akademik yeteneği bulunma, soyut fikirleri anlayabilme, ilgi alanlarında bağımsız hareket etmekten hoşlanma ve yüksek düzeyde performans göstermede etkin olan bireyler özel yetenekli kişiler olarak tanımlanabilir.

Ülkemizde özel yeteneklilere yönelik çalışmalar bilim ve sanat merkezleri ve destek eğitim odaları aracılığıyla yürütülmektedir.

Özel yetenekli öğrencilerin kişisel kabiliyetleri bilim ve sanat merkezleri tarafından farkedilir ve bu çocukların yeteneklerinin geliştirilmesi ve en üst seviyeye çıkartılmasını sağlar. Bilim ve Sanat Merkezleri, bu amaç doğrultusunda açılan, proje tabanlı bağımsız destek eğitim kurumları olarak tanımlanabilir.

Bilim ve sanat merkezlerinde öğrenciler, okul dışı saatlerde yeteneklerine göre proje ve etkinliklerle eğitim almakta, öğrencilere bu eğitim disiplinler arası ders içerikleri ile birlikte sunulmaktadır. Öğrencilerimizin ilgi alanları, okul programlarına göre güzel sanatlar, drama, yaratıcı yazarlık, yazılım, mekatronik, liderlik, yabancı dil, astronomi ve uzay bilimleri, sürdürülebilir enerji, yenilenebilir enerji, havacılık, akıl ve zekâ oyunları, arkeoloji, düşünce eğitimi, şehir kültürü ve benzeri alanlarda öğrencilere zenginleştirilmiş eğitim programı uygulanmaktadır.

2.4.1.9. Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Sunulan Hizmetler

Bu merkezler özel eğitim hizmetleri ve rehberlik hizmetleri bölümlerinden ibarettir. Rehberlik ve araştırma merkezleri il ya da ilçelerdeki rehberlik hizmetleri ile özel eğitim hizmetlerinin planlanmasını, koordinasyonun sağlanmasını, sunulan hizmetlerin izlenmesini ve değerlendirilmesinin yapılmasını sağlar.

Rehberlik hizmeti özel alanları bakımından üç gruba ayrılarak yapılır:

Eğitsel Rehberlik: Çocukların yetenekleri, ilgileri, ihtiyaçları, değerleri, kişilik özellikleri, imkân ve koşullarının değerlendirildiği ve bunlarla uyumlu eğitsel kararların almasından ibarettir. Bu rehberlik ile eğitime ilişkin olumlu tutum geliştirilir, yaşam boyu öğrenme süreci kapsamında çocuğun gelişimini desteklemek için kişi ve ailesi eğitsel rehberlik hizmetinden yararlandırılır.

Mesleki Rehberlik: Kişinin kendini ve meslekleri tanımasına yönelik gerçekleştirilen işlemdir. Bireyin yetenekleri, ilgileri, ihtiyaçları, değer ve kişilik özelliklerine göre meslek seçimlerinin yapılması sağlanır. Kişi mesleğe hazırlanır, mesleğe başlaması, mesleğini sürdürmesi ve hayat boyu öğrenme sürecinde kendini geliştirmesi amacıyla kişi ve ailesi bu hizmetten faydalanır.

Kişisel/Sosyal Rehberlik: Bireyin bilişsel, duygusal, sosyal, davranışsal ve ahlaki gelişiminin desteklenmesi amacıyla kendini tanıması; problem çözme ve karar verme gibi sosyal beceriler ile yaşam becerilerinin geliştirilmesi ve sorumluluk sahibi bir kişi olarak yaşamına devam etmesi için kişiye ve ailesine bu hizmet sunulur.

2.4.2. 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Açılan Özel Eğitim Okulları İle Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri

2.4.2.1. Özel Eğitim Kurumları:

Özel eğitim kurumunun amacını; 14/6/1973 tarih ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu kapsamında Türk Millî Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkelerine göre engelli kişiler;

- a) İlgisi, istekleri, yeterlilikleri ve yeteneklerini kullanması için genel ve meslekî eğitim görme haklarını kullanabilmelidir.
- b) Toplumsal rollerini gerçekleştirebilmesi, başkalarıyla iyi ilişkilerde bulunabilmesi, iş birliği içinde çalışabilmesi, çevresiyle uyumlu olabilmesi, üretici bireyler olarak yetişmeleri sağlanabilmelidir.
- c) Öğrenci merkezli yaklaşımlarla hazırlanan programlar vasıtasıyla zihinsel, fiziksel, görsel, işitsel, duygusal, sosyal, konuşma güçlüğü, dil problemi ve davranış problemlerinin azaltılması; bağımsız yaşam, öz bakım ve işlevsel akademik becerilerin geliştirilmesi, kendi kendine yetme ve toplumsal uyumun gerçekleştirilmesi gerekir.
- d) Engellilere uyumlu hazırlanmış eğitim programları ve özel yöntemler, personeller, araç ve gereçlerin kullanılarak; ilgi, gereksinim, yetenek ve yeterlilikler doğrultusunda üst öğrenim, iş ve meslek alanları ile hayata hazırlanmalarının sağlanması gerekir.

Özel eğitim okullarında, özel eğitim ve rehabilitasyon birimleri açılabilir. Özel eğitim anaokulu ve ilkokulu bünyesinde benzer engel grubundan oluşturulan erken çocukluk eğitim birimi açılması sağlanabilir. Meslek lisesi, mesleki eğitim merkezi ve iş

uygulama merkezinin her okul için müstakil bahçesi bulunmak şartıyla farklı binada açılması sağlanabilir.

2.4.2.2. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi:

Bu merkezin amaçları, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nda ifade edilen amaçlar ve temel ilkelerine göre;

- a) Engelli kişilerin Bakanlık tarafından belirlenen destek eğitim programları ile özel yöntemler, personel, araç ve gereçler kullanarak ilgilerini, ihtiyaçlarını, yeteneklerini ve yeterliliklerini belirleyerek hayata hazırlamak,
- b) Toplumsal görevlerini gerçekleştirebilen, başkalarıyla iyi ilişkiler kuran, iş birliği kurarak çalışan ve çevresiyle uyum içinde olan üretici kişiler olmasını sağlamak,
- c) Dil ve konuşma yetersizliği ile fiziksel, zihinsel, davranış, sosyal ve duyuşal problemleri bulunan engellilerin yetersizlik hâllerinin kaldırılması veya etkisinin en az seviyeye indirilmesi, kabiliyetlerinin en üst seviyeye çıkarılması ve toplumsal uyumun sağlanması, öz bakım ve bağımsız yaşam yeteneklerinin geliştirilmesine yönelik destek eğitimine çalışmalarını gerçekleştirmek.

2.5. Çalışma Yaşam Kalitesi

Çalışma kavramı terim olarak kişinin bedensel ve zihinsel güçlerinin belirli amaçlar doğrultusunda planlı olarak kullanılmasıdır. Çalışmak eylemi işgörenlerin ortaya koydukları bir faaliyet türüdür.

Psikolojik açıdan incelendiğinde çalışma; kişi ile görev arasında tanımlanan ilişkidir. Bu aşamada önemli olan çalışma koşulları ile kişisel özelliklerin birbiriyle uyumlu olması ve bir dengeye ulaşılması sonucunda şekillenen bir durumdur.

İktisadi açıdan çalışma kavramı; kişinin fiziksel ve zihinsel gücünün önceden belirlenen bir üretim ya da hizmetin gerçekleştirilmesi için sarf edilmesidir. Bir başka deyişle çalışma bir kişinin geçim kaynağı, ekonomik varlığın temeli olarak tanımlanabilir.

Sosyolojik yönden değerlendirildiğinde çalışma; insanın bir işi ortaya koyması için diğer kişilerle olan etkileşiminin hiyerarşik bir düzende belirli bir statüye ulaşmasıdır.

Çalışmak, bireylerin yaşam sürecinin önemli bir kısmını içeren, kişinin bedensel veya zihinsel olarak emek harcaması, bunun sonucunda kültürel, sosyal, ekonomik, ve psikolojik roller yönünden doyum sağlanması durumu olarak tanımlanabilir. (Küçükusta, 2007:1)

Genel olarak “çalışma” kavramıyla “iş” kavramının aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir.

İş, bireyin yaşam sürecindeki zamanını değerlendirmesi ve yaşam enerjisini faydalı amaçlar doğrultusunda kullanması, bunun sonucunda elde ettiği doyum ile ruh sağlığının korunmasına hizmet eder (Taşdemir Afşar, 2011: 104).

Çalışmak; bireylerin bir şey yapması veya bir sonuca ulaşması için emek harcadığı faaliyetler iken; iş ise işletmeler veya örgütlerde yerine getirilmesi gereken önceden belirlenen roller veya işlevlerdir (Tosun, 1987:7).

Çalışma hayatı, bireylerin sosyal hayatındaki en önemli konumu, hayatın büyük bir kısmının geçtiği ve bireysel değerlerin sembolüdür. Kişilerin toplumsal statüleri yaptıkları işe göre kabullenilmektedir. Bu nedenle çalışma hayatı; ekonomik bağımsızlık, statü, din özgürlüğü, bireylerin kendi potansiyellerinin harekete geçirilmesine yardımcı olur. Bununla birlikte çalışma hayatı, zihinsel ve bedensel yorgunluk, tükenmişlik, bitkinlik gibi olumsuz çağrışımların da ortaya çıkmasına neden olur (Keith 1998:1).

2.6. Çalışma Yaşam Kalitesinin Anlam ve Önemi

Çalışma yaşam kalitesi kavramı; sınırları belirsiz, oldukça geniş kapsamlı, algılanışı ve tanımlanması zamana göre, ülkeden ülkeye, aynı ülkedeki insanlardan insanlara değişen farklı içerikler ve önceliklerdir (Schulze, 1998:528).

Çalışma yaşam kalitesi, genellikle işgören seviyesinde ele alınır, genelde unutulmuş insan boyutuna vurgu yapılır (Elma vd., 2000:204).

Çalışma yaşam kalitesi anlayışı, çalışanların performanslarına ilişkin geri bildirim almaları, örgüte yaptıkları katkıları tanınması ve diğer çalışanlarla etkileşim, çalışanlar için daha çok özgürlük ve kontrolün sağlanması, örgütsel bağlılık duygusunun artırılması, işgörelere ekonomik ödüller verilmesi, iş yerinin yönetim ve çalışma zamanının düzenlenmesi, iş tasarımı ve liderlik deneyimlerinin artırılması bileşenlerinden oluşmaktadır (Solmuş, 2008:38).

İnsanlar güvenli bir yaşama sahip olabilmeleri için ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların örgütlerine katkı sağladıklarının duygusunu yaşamaları, kabiliyetlerinin farkında olmaları ve yeteneklerinin geliştirilmesine fırsat veren ortamın sağlaması gerekir (Özkalp ve Kirel, 2000:553).

Genel olarak çalışma yaşam kalitesi uygulamaları genel amaçları; çalışan tatmininin artırılması, işgörenlerin öğrenme isteklerinin harekete geçirilmesi ve değişimler karşısında en iyi uyum sağlamaktır.

2.7. Çalışma Yaşam Kalitesinin Boyutları

Çalışma yaşam kalitesinin boyutları birçok yazar tarafından farklı ele alınmıştır. Can'a göre çalışma yaşam kalitesini oluşturan temel faktörler şunlardır (Can, 1991: 93);

1. Şeffaf ve düz, katılımcı yönetim ve organizasyon yapısının oluşturulması,
2. İşe doğrudan katılım,
3. İşlerin geniş becerilere göre yenilenmesi,
4. İşin rasyonelleştirilmesi,
5. Teknolojik gelişmelerin insan kaynaklarını geliştirecek açıdan seçimi ve kullanılması,
6. Ücret ve ücret dışı teşvik programı geliştirilmesinin sağlanması,
7. Sağlıklı ve güvenilir iş yeri ortamları ve çevrenin oluşturulması,
8. Sosyal yapıdaki programların geliştirilmesi,
9. İstihdam güvencesine dayalı programların geliştirilmesi,
10. İş yerlerinde sürekli eğitim fırsatının yerine getirilmesi.

Çalışma yaşam kalitesinin amaçları aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Solmuş, 2000:28):

- İnsan, iş ve sosyal ihtiyaçlar arasındaki dengenin sağlanması.
- İş yaşamına yönelik ödüllendirici hareketlerin olması, işgörenlerin iş ile ilişkili kaygı ve endişelerinin azaltılması, iş ile ilgili kararların alınmasına yönelik katılımın artırılması, kaza veya yaralanma ihtimalini en aza indirebilecek çalışma ortamlarının oluşturulması.

- Kişisel yeteneklerin farkına varılması ve maksimum seviyede faydalanılması için işlerin, örgütsel süreçlerin ve yönetimsel işlemlerin planlandırılması.
- İşgörenlerin, yaptıkları işlerden daha fazla gelir sağlaması, üretkenliğin artırılması ve işten kaçmaya yönelik eylemlerin azaltılmasının sağlanması.

2.8. Çalışma Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

2.8.1. İş Güvenliği ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

İş sağlığı; işgören insanların çalışma sırasında kullandıkları araç ve gereçlerin tehlikelerden arındırılmış iş veya bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde huzurlu biçimde yaşayabilmesini anlatır. İş güvenliği terimini kavram olarak kısaca tanımlamak gerekirse işgörenlerin işte karşılaşabilecekleri her türlü tehlikeden uzak tutacak tedbirlerin alınmasından ibaret kurallar bütünüdür.

İş sağlığı ve iş güvenliği olan bir çalışma ortamının, çalışanların refahını ve huzurunu artırarak moral ve motivasyonu yükselteceği, üretim ve yönetim kalitesinin arttırılacağı bilinmektedir. Sağlık ve güvenlik iş ortamında hem kazanın gerçekleşmemesini hem de çalışma mekanını, şartlarını ve çalışanların beden ve ruhen daha iyi bir duruma gelmesini ve çalışma şartlarının bireyler üzerinde meydana getirdiği bedensel, sosyal ve ruhsal tehlikelerin ortadan kaldırılmasını da içermektedir.

2.8.2. Yönetim Desteği

Yöneticiler daha kişisel tutumlar ve çalışan performansı ile ilgili daha enformel geribildirimler sağlaması nedeniyle çalışanın iş yaşamında önemli bir rol oynar. Aynı zamanda yöneticiler çalışanlar tarafından bireyleri yönlendirme ve performans değerlendirme ile ilgili örgütlerin temsilcisi olarak algılanmaları nedeniyle bireyler, yöneticilerin kişisel tutum ve davranışlarını örgüte genelleyebilir. Bunun sonucunda çalışanın yönetici desteği ile ilgili algısı örgütsel destek algısına güçlü bir etki yapmaktadır. Yapılan çalışmalarda yöneticinin çalışan refahını düşünmesi ve katkılarına değer vermesi, örgüte yönelik destek algısının da olumlu yönde değiştiğini belirtmektedir (Shanock vd., 2006:691).

2.8.3. İş Doyumu

İş doyumunu kavramı yaklaşık olarak 1940'lı yıllardan itibaren yönetim ile ilgili en fazla tartışılan konu olmuştur. İş doyumunu ya da iş tatmini; çalışanların işlerine karşı olan değerlerin ve işten elde ettiklerinin etkileşimi sonucunda meydana gelen duygusallığın kişinin sosyal hayatında ve iş ortamında ortaya çıkardığı bir cevaptır (Barutçugil, 2004:389).

İş doyumunu hem çalışan hem örgüt hem de yönetici açısından önemli bir kavramdır.

Çalışan Açısından: İş doyumunun artması işgören mutluluğunu artırırken iş doyumunun azalması işe yabancılaşmayı, ilgisizliği ve uyumsuzluğu artırır.

Örgüt Açısından: İşgörenlerin beklentilerini yerine getiren örgütün eleman bulması kolaylaşır, nitelikli personel sürekliliği artarken, iş doyumunu olmayan örgütlerde personel bulmakta zorlanmalar, mevcut çalışanların devamsızlığı, verimin düşmesi, işten ayrılmalar ve işyeri devrinde artışlar görülebilir.

Yönetici Açısından: Yöneticinin başarısı; personellerin örgütsel amaçlar doğrultusunda verimli bir şekilde çalışmasıyla oluşur. Üstün astı diğer çalışanlar yanında takdir etmesi, işgörenin işine, iş yerine ve yöneticisine karşı bağlılığını artırır, motivasyonunu yükseltir, yöneticilerine karşı saygısını artıracaktır.

İş doyumunu veya doyumunsuzluğu, işgören bireylerin iş yerlerine, iş ortamlarına veya iş arkadaşlarına karşı duygularının, düşünce ve davranışlarının bir sonucu olarak içsel değerlendirmelerinden kaynaklanan genel tutumdur (Solmuş, 2004:186).

2.8.4. İş Arkadaşlarıyla İlişkiler

Çalışan, çalışma grubundaki ilişkilerden de etkilenmektedir. Yapılan birçok araştırmada, işyeri arkadaşlıklarının iş doyumunu üzerinde etkili olduğu bildirilmiştir. İşgörenlerin içinde yer aldığı çalışma grubu destek, yardım, rahatlık sağlar ve onu işini en iyi şekilde yapmaya yönlendirir. Arkadaş yanlısı, teknik yeterliliği olan ve birlikte çalışmaya her zaman açık bir çalışma grubu, iş tatmini üzerinde pozitif etki yaratmaktadır (Bozkurt vd., 1999: 60).

2.8.5. İletişim

Ortak bir amaç etrafında bir araya gelen kişiler, gruplar, topluluklar ve örgütlerin görevlerini yerine getirebilmelerinin en önemli noktası sağlıklı iletişim kanallarının kullanmasına bağlıdır. Örgütteki bireyler ve gruplar arasında yerine getirilmesi gereken fonksiyonel etkileşimi gerçekleştiren öge örgütsel iletişim olarak ifade edilir (Vural, 2003:147).

İletişim, örgüt içinde karar örnekleminin yayılmasını sağlar ve karar sürecinin gerçekleşmesine de yardımcı olur. Örgüt aslında bir iletişim ağından oluşur. İletişim, görüş ve anlayıştaki katılma oranını artırır, sistemin parçalarının bir araya gelmesini ve kaynaşmayı sağlar, yetkinin görevlerinin desteklenmesini ve gerçekleştirilmesini kolaylaştırır, koordinasyonun oluşmasına büyük katkıları bulunan araçlardandır (Bursalıoğlu, 1982:151).

2.8.6. İşle İlgili Stresle Başa Çıkma

Stres, kişinin fiziksel ve sosyal çevresindeki uyumsuz şartlar sebebiyle psikolojik ve bedensel sınırlarını aşarak harcamış olduğu gayretlerdir (Cüceloğlu, 1994: 321). Bireysel farklar ya da psikolojik süreçler aracılığıyla gösterilen uyumsuz bir davranış olan stres, birey üzerindeki psikolojik ya da fiziksel aşırı baskının organizmadaki yansıması sonucunda ortaya çıkan bir tepkimedir. Kişilerin, diğer çalışanlara olan sorumluluğu stres üzerinde etkilidir (Artan, 1986:79-80).

2.8.7. Yeterli ve Adil Ücretlendirme

Çalışma yaşam kalitesini artıracak en önemli faktör ücret sistemleri ve ücretin çalışanlar arasında dağıtılmasının adil olup olmadığı algısıdır (Çetiner, 2002: 200).

Yetersiz ve dengesiz ücret sistemi bireylerin işten ayrılmasına, iş doyumsuzluğuna, motivasyon eksikliğine, çalışanlar arasında huzursuzluğa sebep olacak en önemli faktörlerden biridir (Özmutaf, 2007: 54).

2.8.8. İş ve İş Dışı Yaşam Arasındaki Denge

Çalışma yaşamında ortaya çıkan sorunlar, olumsuz davranışlar kişinin çalışma dışı yaşamını, bu nedenle genel yaşam doyumunu da olumsuz etkileyecektir (Keser, 2005:903).

Shobe (1983)'ye göre bir kişinin işine iyi gitmesi, iş yerinde motive olması, işinin tam da kendine uygun olduğunu hissetmesi, iş dışındaki yaşamının iyi olması o kişinin iş yaşamı kalitesinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu nedenle öğretmen ve yöneticilerin sadece okul yaşamlarının iyi oluşu onların iş yaşamlarının kaliteli olduğunu göstermez. Buna karar vermek için o kişilerin okul dışı yaşamlarına da bakmak gerekir (Akt: Erdem, 2008:65).

2.8.9. Kariyer Gelişimi

Kariyer'in terim anlamı, iş hayatında ilerleme sağlayacak bir başarının elde edilebilmesi için kişinin izlediği yol, süreç ya da çalıştığı alandır. Kariyer kelimesi kimi zaman meslek kelimesi yerine kullanılabilir.

Kariyer geliştirme çalışmalarının amacı, bireylerin sahip olduğu yeteneklerinin kullanılması sonucunda hak ettiği pozisyonun elde edilmesine yardım edecektir. Bu yardım, örgütsel anlamda olabileceği gibi, bireyin kendi kariyerini yönetmesini ve kariyer planlamasını kişisel yeteneklerini kullanmasıyla da elde edilebilir. Örgütler, yalnızca çalışanların seçimlerini sağlamazlar aynı zaman da bireysel doyumları ve beklentilerin gerçekleşmesini sağlarlar. Örgütsel amaçlar çalışanların kariyer hedefleriyle birleştiğinde kişinin ortaya çıkan imkânlardan ve ödüllerden yararlanması da sağlanmış olur (Ataol,1989:2).

2.8.10. İş Yönetime Katılma ve Demokratik Yönetim

İşgören temsilcileri aracılığıyla o işletmeye alınacak ve kendilerini etkileyecek kararlarda söz veya oy hakkı ile katılmaları iş yönetimine katılma olarak tanımlanır (Dicle, 1980:11).

İşletmelerde yönetime katılmayı üç gruba ayırabiliriz. Birincisi; örgütün alt yönetim kademeleri ya da işgörenlerin örgüt politikasında ve yönetim konusunda verilen karara katılmaları; ikincisi karar aşamasına katılan işgörenlerin karşılaştıkları bu yönetim biçimi ile psikolojik benliklerinin tatmin edilmesini sağlayan demokratik ortama kavuşma; üçüncüsü ise, yönetici ya da işveren ile işgören arasında diyalog ve işbirliğinin geliştirilmesine bağlı olarak örgütün daha realist ve iktisadi karar verme imkanlarına diğer bir ifadeyle yönetsel etkinliğin ve verimliliğin elde edilmesine kavuşmadır (Eren, 2001:15).

2.8.11. İş Güvencesi

İş güvencesinin temel amacı, işçinin işinin korunması, özellikle iş sözleşmesinin feshinin geçerli ve haklı nedenler dışında sınırlanmasıdır. İş güvencesi, gerçekleşen fesih işleminden kaynaklanan tazminatları, feshin sınırlandırılmasını, işçinin fesih nedeniyle karşılaşacağı zararları en aza indirecek görevleri üstlenmektedir.

2.9. Çalışma Yaşam Kalitesi Programları

2.9.1. İşin Zenginleştirilmesi

Bir iş tasarımı tekniği olan iş zenginleştirme, işgörenlerin işinin gerekleri olan beceri ve yeteneğinin artışını gerçekleştiren dikey büyümedir. İş zenginleştirme, mevcut yeni işlerin deneyim genişletilmiş sorumluluk ve özendirici özellik kazandırılması üzerine yeniden biçimlendirilmesidir. Zenginleştirilmiş işler, çalışanların farklı işler yapmasına fırsat vermektedir. (Öztürk vd.,2005:17).

2.9.2. Kalite Çemberleri

Kalite çemberleri; Japonya’da kendi kendini yöneten, deneten anlamında “Jishu Kami”, İngilizce konuşulan ülkelerde “quality control circies” olarak anılmaktadır. Türkçe’de “kalite kontrol çevrimleri ya da çemberleri”, “kalite ekipleri” olarak adlandırılmaktadır.

Kalite çemberi kavramı, bir kuruluşun yaptığı her işin kalitesini kapsar. Bu kapsam iş örgütlenmesinin, yönetimin, müşteri tatmininin, verimliliğin, para değerinin, güvenilirliğinin, satış sonrası destek ve hizmetlerin, müşteri eğitimi ve bilgilendirme, hizmet hızının kalitesi olduğu kadar, bakım kolaylığı, kuruluşa müşteri güveninin kalitesini ve kuruluş imajını da içerir (Dökmen, 1994: 9).

2.9.3. Bağımsız Çalışma Grupları

Bağımsız çalışma grupları; kendi kendini yöneten takımlar olarak da adlandırılır. Bu takımlar bir dizi işin yapılması için genelde 15-20 kişiden oluşan resmi olmayan bir yöntem anlayışına sahip gruptur (Solmuş, 2000).

2.9.4. Esnek Çalışma Saatleri

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) esnek çalışmayı şu şekilde tanımlamıştır; ekonomik ve endüstriyel çevrede meydana gelen sürekli değişimler işletmelerin de kendilerini sürekli yenilemesini zorunlu hale getirmiştir. Bu ortamda işletmelerden beklenen şey, büyüklük yerine yalınlık; standardizasyon yerine çeşitlilik ve karmaşıklık; durağanlık yerine değişkenlik, katılık ve kuralcılık yerine akışkanlık ve açıklıktır. Bu beklentiye “esneklik” adı verilebilir. Esneklik, çevredeki değişikliklere uyum sağlayabilme yeteneğidir. Ekonomik gelişme ve müşteri kaynaklı talep dalgalanmaları bu yeteneğin hızlı ve zamanında uygulanmasını gerektirmektedir. Çalışma sürelerinde esneklik, dalgalanmalara uyum sağlayabilme yeteneğinin önemli ve etkili bir aracı olarak açıklanmıştır (MESS, 2002:12)

Çalışma hayatında esneklik; küreselleşen dünyada değişim gösteren iktisadi ve sosyal şartlar altında, teknolojik gelişmeler, uluslararası rekabet şartlarının firmaların sosyal taraflarının çalışma türü ve koşullarını istediklerine göre belirleme serbestliği olmasıdır. Çalışanlar açısından esneklik ise, çalışma şart ve türünün kendi ihtiyaçlarına göre belirlenebilmesi özgürlüğüdür (İnciroğlu, 2011:1-2).

2.10. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş, ilk defa Bradburn tarafından 1960’lı yıllarda ileri sürülse de onun iyi oluş anlayışı günümüzde öznel iyi oluş ile benzer hale gelmiştir. Bradburn’un beş örneklem grubunda gerçekleştirdiği, eğitim durumu, şehirleşme, politik gerilimler, iş örüntüleri gibi sosyal değişiklikler bireylerin yaşam durumları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin belirlenmesinin amaçladığı bu araştırmada mutluluk odaklı pozitif ve negatif duygulanım bağımsızlığı ortaya konmuştur. Bradburn ve öğrencileri elde ettikleri bulgularında pozitif ve negatif duygulanımın farklı unsurlardan etkilenen bağımsız iki yapıdan oluştuğu, mutluluğun her ikisi arasındaki dengeyi sağladığını saptamışlardır (Bradburn, 1969:224).

İyi oluş, psikolojik deneyimleri ve işlevselliğini en faydalı şekliyle tanımlayan bir kavramdır. İyi oluş kavramı, 2000 yılının son çeyreğinde psikoloji literatüründe sıklıkla araştırılmaya başlanmıştır. İyi oluş, iyi duyguların olması, olumsuz duyguların ise olmaması olarak belirtilmiştir. Pozitif psikoloji anlayışı da iyi oluşla ilgili olarak bu ifadeyi kabul etmektedir (Deci ve Ryan, 2008:68).

Houghton Mifflin (2003)'a göre psikolojik iyi oluş, bireyin duygusal ve bilişsel yeteneklerini kullanabildiği, toplum çapında işleyebildiği ve günlük hayatın standart ihtiyaçlarını yerine getirebildiği bir verimlilik halidir.

Psikolojik iyi oluş ise kişinin yaşamında fonksiyonel olması ve potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmesidir (Morsünbül, 2011: 64).

İnsanların, hızlı gelişmelere ve değişime ayak uydurmaya çalışmaları genellikle kendi iyilik hallerinin göz ardı etmesine neden olabilmektedirler (Doğan, 2006:121).

Psikolojik iyi oluş, bireyin kendine ve geçmişine, büyümesine, gelişmesine, yaşamının amaçsal yönelimlerine ve anlamlılığına, etrafındaki kişilerle kurduğu ilişkinin niteliğine, hayatına ve dış dünyadaki hâkimiyetine ve bağımsızlığına ilişkin altı farklı boyutta yaptığı psikolojik işlevselliğe yönelik bütüncül bir değerlendirme şeklinde tarif edilir (Ryff ve Keyes, 1995:720).

Bireyin, kendi sınırlılıklarını bilmesi halinde bile kendinden memnun olmasını, kendini olumlu algılamasını, başkalarıyla güven ve samimiyete dayalı ilişki kurmasını, bireysel ihtiyaçlarını karşılayacak çevrenin şekillendirilmesini, özerk ve bağımsız hareket edebilmesini, yaşama amacı ve anlamı olmasını, kapasitesini fark etmesini ve geliştirmesini yansıtır (Keyes vd., 2002).

Pozitif psikoloji literatürü iyi oluşa yönelik iki ana bakış açısını kabul etmektedir. Birincisi eudaimonic, ikincisi ise hedonic kavramlardır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Akt.: Kuzucu, 2006: 14). Bu literatüre göre “iyi olma” pozitif ve negatif duygu dengelenmesi ile bireyin mutluluğunun esas alındığı “hedonic” ve bireyin nasıl iyi olacağına farkına varması olan “eudaimonic” olarak iki ana yaklaşım sözkonusudur (Ryan ve Deci, 2001: 143). “Hedonic” yani hazzı bakış açısında iyi olma “doyum ve mutluluk”tan ibarettir. Bu bakış açısında kavramsallaştırmadaki ana ölçü; bireyin kendi kendine belirlemiş olduğu değer ve standartlarla hayatını değerlendirmesidir. Bu bakış açısında kişiyi iyi oluşu birey ve bireyin öznel değerlerine bağlıyken, psikolojik işlevsellik bakış olarak adlandırılan eudaimonic bakışa göre kişinin iyi oluşu öznel değerlendirmeden ziyade kuramcılarca ileri sürülen nesnel iyi olma kriterleriyle değerlendirilmesine bağlıdır (Diener ve diğ., 1999: 278; Diener, 2000; Kashdan vd., 2008: 220) .

Ryff (1989)'ın "Psikolojik İyi Oluş Modeli" altı alt boyuttan ibarettir. Bu boyutları; bireyin geçmiş yaşamı ya da kendisiyle ilgili olumlu değerlendirmelerinden oluşan kendini kabul; bir birey olarak devamlı büyüdüğünün ve geliştiğinin duygusunu yansıtan bireysel gelişim; bireyin yaşam sürecinin anlam ve amaçlara göre devam ettiği inancının yaşam amacı; insanlar arası ilişkide samimiyet ve güveni yansıtan diğerleriyle olumlu ilişkiler; kişinin kendi istekleri ve ihtiyaçlarına göre etrafında devam eden hayatı etkili bir şekilde yönlendirme yeteneği çevresel hakimiyet; kendi kendine karar verebilme duygusu özerklik-otonomi olarak ifade edilmiştir (Ryff, 1989:1071, Ryff ve arkadaşları, 1999:250).

Psikolojik iyi oluş, Carol Ryff'in "çok boyutlu psikolojik iyi olma modeli"ne göre geliştirilmiş bir kavramdır.

2.11. Psikolojik İyi Oluşun Altı Temel Boyutu

2.11.1. Kendini Kabul

Kendini kabul; kişinin kendisini ve geçmişini pozitif olarak değerlendirmesidir. Bu boyutun önemi kişinin ruh sağlığı, kendini gerçekleştirme, olgunluk ve işlevsellik rolleri için esas teşkil etmesinden kaynaklanır (Ryff, 1989:1071). Kendini kabul eden bireyler, kendileriyle ilgili olumlu düşünceye sahip olurlar. Ancak, bu durum bencil bir şekilde kendini sevme anlamı içermez. Kendini kabul eden bireyler, hem olumlu hem de olumsuz yönlerinin farkında olduklarından değerlendirmelerini ona göre yaparak kabul ederler (Ryff ve Keyes, 1995:720).

Bu boyut en genel ifade ile bireyin geçmiş yaşamına ve kendisine karşı olumlu tutumunu ifade etmektedir. Bu boyut Maslow, Rogers, Allport ve Johada tarafından vurgulanan bireyin sadece kendisine karşı olumlu tutuma sahip olmasını içermekle kalmamaktadır. Boyut aynı zamanda Jung'un bireysel sorumluluk kavramı içerisinde yer alan bireyin iyi ve kötü özelliklerini kabul etmeyi ve Erikson'un benlik bütünlüğünün bir parçası olarak tanımladığı, bireyin geçmiş yaşantısını kabul etmesini de içermektedir.

2.11.2. Olumlu İlişkiler

Psikolojik iyi olmanın olumlu ilişkiler boyutu, diğer bireylerle kaliteli ilişkiler kurmaktan ibarettir (Ryff ve Keyes, 1995:720). Samimi ve güven veren kişilerle

geliştirilen ilişkiler ruh sağlığının normal olması için önemli olduğu diğer kuramlar tarafından da kabul edilen bir durumdur (Ryff, 1989:1071).

2.11.3. Özerklik

Özerk olma boyuna göre bireylerin özgürce kendi iradesini kullanabilmesi gerekir (Ryff ve Keyes, 1995:720). Özgürlük, öz-belirlenim, özerk hareket yeteneği, içsel kontrol odağına sahip olma ve bireyselleşme özerklik ile bağlantılı psikolojik iyi oluşun özellikleridir (Ryff, 1989: 1071).

2.11.4. Çevre Hâkimiyeti

Kişinin kendi yaşamının ve çevresinin kendince yönetilmesi çevre hâkimiyeti olarak bilinir (Ryff ve Keyes, 1995: 720). Kişilerin hayatları süresince kendi psikolojik ihtiyaçlarıyla uyumlu çevre oluşturması ve bu çevrenin idare edilmesi o bireyin ruh sağlığını etkileyen önemli bir durumdur (Ryff, 1989: 1071).

2.11.5. Yaşam Amacı

Yaşam amacı boyutu, kişinin yaşam amacının ve anlamının bulunmasıdır (Ryff ve Keyes, 1995:720). Hayatları boyunca hedefi, niyeti ve bir istikameti olan kişiler hayatlarını anlamlı bir şekilde sürdürebilirler. Yaşam amacı, psikolojik açıdan sağlıklı olmanın temel özelliklerindedir (Ryff, 1989:1071).

2.11.6. Kişisel Gelişim

Kişisel gelişim alt boyutu; bireyin kendini devamlı geliştirme hissini bulunmasıdır (Ryff ve Keyes, 1995:720). İnsanların geçmişte elde ettiği hedeflerle yetinmemesi potansiyelini sürekli genişletme ihtiyacı hissetmesi, psikolojik sağlık için önemli bir hayat felsefesidir. Bireyin hayatında sorun olmaması, sorunların çözülmesi ve artık hayatın sabit bir halde olması kişinin gelişimini durdurur. Bu nedenle kişisel gelişim ancak yeni zorluklarla mücadele ile kazanılır. Bu yüzden, kendini gerçekleştirilmeye gayret etme, psikolojik sağlık için vazgeçilemez bir unsurdur (Ryff, 1989: 1071).

İlkçağ filozofları iyi bir yaşam ve bu yaşamın gerekli kıldıklarını kavramlaştırmakta birbirlerinden farklı yollar izlediler. Günümüzün psikoloji ve diğer davranış bilimcileri “mutluluk ve iyi oluş” hakkındaki çalışmalarında ilk çağ filozoflarını dikkate aldılar ve bu

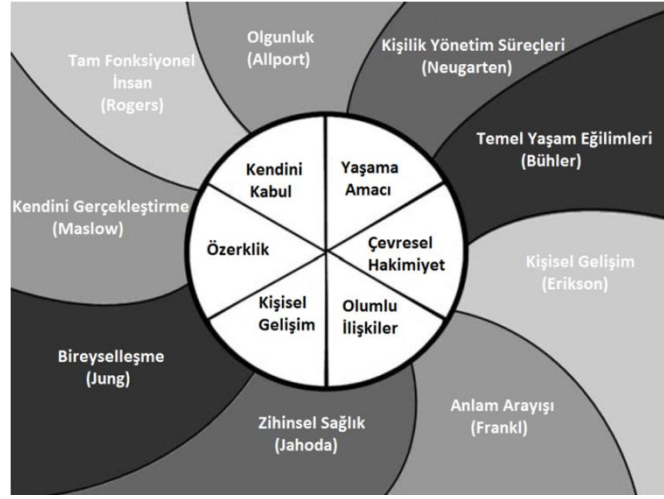
kavramların bilimsel araştırmaya uyarlanabilir tanımlarını ilk çağ filozoflarının görüşlerinden yararlanarak biçimlendirdiler. Mutluluk ve iyi oluş hakkında birbiriyle çakışsa da diğetine üstün gelmek için yarıştırlan iki görüş pozitif psikolojiye ait literatürlerde rastlanır (Harrington, 2013:222). Bu görüşlerden biri sübjektif diğeri ise daha reçetecidir (Kesebir ve Diener, 2008:118).

Bu iki görüşün ilki ve psikologlar arasında en yaygın olanı mutluluğun “öznel iyi oluş” biçiminde tanımlandığı sübjektif görüştür (Diener, 1984:543). Örnek olarak Sonja Lyubomirsky (2007: 32) mutluluk terimini “keyifli gelen deneyim, memnuniyet ya da olumlu iyi oluşun hayatı güzel, anlamlı ve değerli bulma hisleriyle harmanlanması” olarak kullandığını ve iyi oluşa bakışın değışebileceğini ifade eder. Böylesine bir öznel görüş objektif bir mutluluk ölçümünü mümkün kılacak ve kesin sonuç ortaya koyacak bir test tüpü bulunmadığından dolayı bireysel değılendirmelere dayandırılması gereken mutluluk düzeyinin ölçümünde “her insanın kendinde belirlediğı mutluluk düzeyini ifade etmesi” ile en doğru neticeye gidileceğini önerir (Harrington, 2013:222). Bireysel değılendirmeler kendini ifade etme yöntemiyle ölçülebilir.

Kesebir ve Deiner’e (2008: 118) göre, insanların öznel iyi oluşlarını dayandırdığı birçok faktör vardır ve genel olarak öznel iyi oluşun içeriğindeki şunlardır:

- Yaşam doyumu (kişinin kendi hayatı için vardığı genel yargısı).
- Önemli hayati konularda doyumu (iş, sağlık, evlilikte doyum).
- Olumlu duygulanım (olumlu duyguların ve duygu durumunun yayılımı).
- Düşük düzey olumsuz duygulanım (antipatik duyguların ve duygu durumunun yayılımı).

Bu iki görüşün ikincisi ve daha az yaygın fakat muhtemelen ilki kadar önemli olanı, iyi yaşam konusunu psikoloji bilimi sahasında kabul eder ve mutluluğu ve iyi oluşu hissetmesi için bireyde var olması gereken bir takım kesin faktörleri nitelendirir. Bu görüş daha az sübjektiftir ve Aristoteles’in “eudaimonic” mutluluk görüşüyle paraleldir (Harrington, 2013).



Şekil 1: Psikolojik İyi Oluşu belirleyen Pozitif Ruh Sağlığı Boyutları (Carol Ryff, 1989)

Carol Ryff'in "Psikolojik İyi Oluş" modelinde birey en üst düzeyde iyi oluş deneyimlemek için toplam altı Pozitif Ruh Sağlığı Boyutlarının her birinde yüksek seviyede seyreden bir görünüm sergilemelidir (Ryff, 1989, 1995; Ryff ve Singer, 1996). Ryff söz konusu boyutları kişilik, gelişim ve klinik psikoloji araştırma bulgularıyla güçlü ruh sağlığını belirleyen klasik görüşleri baz alarak elde ettiği bir anlayışla boyutları şu şekilde isimlendirdi:

- Kendini Kabul
- Başkalarıyla Olumlu İlişkiler
- Özerklik
- Çevresel Hâkimiyet
- Yaşamadaki Amaç
- Kişisel Gelişim

2.12. Psikolojik İyi Oluşun Ayırıcı Özellikleri

Carol Ryff'e göre üç tür literatür psikolojik iyi oluşu teorik bakımdan anlamak için kılavuzdur. Bunların ilki gelişim psikolojisi; özellikle yaşam boyu devam eden gelişimsel büyümeyi kabul ederek iyi oluşu çok sayıda desenlendiren "Yaşam Boyu Gelişim Psikolojisi Literatürü", bakış açılarını Erikson'un Psikolojik Gelişim Evreleri Modelinden, Bühler'in Yaşam Doyumunun Gerçekleşmesinde İşleyen Temel Yaşam Eğilimleri ayrıntılandırmasından ve Neugarten'in Yetişkinlikte ve Yaşlanmada Kişilik Değişimleri Tariflerinden alır. İkinci literatür; Maslow'un Kendini Gerçekleştirme Kavramı, Roger'ın Tam Fonksiyonel Kişilik Kişi Görüşü, Jung'un Bireyselleşme Formülü ve Allport'un Olgunlaşma kavramıyla iyi oluş üzerine çoklu formüller öneren Klinik Psikolojidir. Diğer literatür ise; Jahoda'nın Pozitif Ruh Sağlığı

Kriterleri Formülü ve Birren'in Geç Yaşam Çağlarında Olumlu İşlevsellik kavramıyla iyi oluşu "Hastalık Taşımayı" biçimindeki tarife göre kılavuz olsa da iyi oluş hakkında bazı önemli farklar gözetilen Ruh Sağlığı Literatürüdür (Ryff, 1995).

2.13. Psikolojik İyi Oluşu Tanımlayıcı Çalışmalar

Carol Ryff ve arkadaşları çalışmalarında psikolojik iyi oluşu tanımlamak için sorulabilecek sorular içinde yaşam boyunca olumlu işlev profillerinin değişip değişmediği, iyi oluşun temel boyutları yönünden kadın ile erkek arasında farklılıklar bulunup bulunmadığını incelemişlerdir. Tüm bu çalışmalar yapılandırılmış kendini ifade metodu ile işler hale getirilecek ölçme aracının altı boyutunun temeli içinde yürütülmüştür (Ryff, 1989).

Tablo 2: Kuramsal Yaklaşımlarla Tanımlanmış Psikolojik İyi Oluş Boyutları (Ryff, 1995)

Boyut	Yüksek Puan Alan Karakteristikleri	Düşük Puan Alan Karakteristikleri
Kendini Kabul	Benliği hakkında olumlu tutumlara sahip olma. Benliğini iyi ve kötü niteliklerini içerisine alan çoklu yönleriyle tanıyıp kabul etme. Geçmiş yaşantıları hakkında olumlu duygulara sahip olma.	Benliği hakkında tatminsiz duygulara sahip olma. Geçmiş hayatında var olanlara dair hayal kırıklığı. Belirli kişilik özellikleri bakımından zorluk çekmek. Olduğundan daha farklı olmayı dilemek.
Başkalarıyla Olumlu İlişkiler Kurma	Başkalarıyla sıcak, doyum ve güven veren ilişkiler içinde olma. Başkalarının sağlığı ve refahıyla ilgilenme. Güçlü bir empati, duygusal bağlılık ve sevecenlik becerisine sahip olma. İnsan ilişkilerindeki karşılıklı etkileşimi anlama.	Başkalarıyla düşük düzey yakınlık ve güven ilişkisi kurma. Açıklık, sıcaklık ve başkalarına ilgi göstermeyi zor bulma. Kişilerarası ilişkilerde zorlanma ve izolasyon. Başkalarıyla mühim bağlar içinde olmayı sürdürülebilmek için kendinden ödün vermeye isteksizlik duyma.
Özerklik	Öz-kararlılık ve bağımsızlık. Belli bir yolda düşünce ve hareketi sürdürürken karşılaşılan sosyal baskıya karşı direnç gösterme becerisine sahip. Benliğini değerlendirmekte kişisel standartlara sahip	Başkalarının beklentileri ve değerlendirmeleri karşısında kaygılı olma. Önemli kararlarını verirken başkalarının yargılarına dayanma. Düşünce ve eylemde çeşitli şekillerde sosyal baskıya boyun eğme.

Çevresel Hakimiyet	<p>Çevresini yönetim hakimiyeti ve yeterlilik duygusuna sahip.</p> <p>Çeşitli kompleks dış aktiviteleri kontrol duygusuna sahip.</p> <p>Çevresindeki imkânları etkin kullanım gerçekleştiren.</p> <p>Kişisel ihtiyaçları ve değerlerine uygun unsurlar seçmek, belirleyebilme.</p>	<p>Günlük olayları yönetmekte zorluk yaşama.</p> <p>Çevresel unsurlarını değiştirmek ya da geliştirmekte elverişsizlik hissetme.</p> <p>Dış dünya üzerinde kontrol hissi eksikliği duyma.</p> <p>Çevresel fırsatlara dair farkındalık eksikliği.</p>
Yaşama Amacı	<p>Hayatta bazı hedeflere sahip ve güdümlü olma.</p> <p>Şimdiki ve geçmiş hayatın bir anlamı olduğunu hissetme.</p> <p>Yaşam amacı veren inançlara sarılma.</p> <p>Yaşamak için gaye ve hedeflere sahip olma.</p>	<p>Hayatın anlamını hissetme yoksunluğu duyma.</p> <p>Kendini bir hedefe yöneltme duygusu eksikliği.</p> <p>Mazideki yaşamında bir amaç görememe.</p> <p>Hayata anlam katacak bir bakış ya da inanç bakımından mahrumiyet duyma.</p>
Kişisel Gelişim	<p>Süregiden bir gelişim duygusu hissetmek.</p> <p>Benliğini büyüme ve genişleme içinde görme.</p> <p>Yeni deneyimlere açık olma.</p> <p>Zamanla benlikte davranışta ilerleme görme.</p> <p>Daha fazla benlik kazanımını ve etkinliği yansıtacak yönde değişim gösterme.</p> <p>Potansiyelin açığa çıkması hissine sahip olma.</p>	<p>Kişisel bocalama durağanlık duygusuna sahip olma.</p> <p>Zamanla seyreden genişleme ve ilerleme hissi eksikliği.</p> <p>Yaşantılara ilgisizlik ve sıkılma hissi duyma.</p> <p>Yeni tutum ve davranışlar geliştirmeye yönelik elverişsizlik hissi duyma.</p>

2.14. Örgütsel Bağlılık

Örgüt kavramı; Yunanca'da “organon (uzuv)” kelimesinden türemiş, Fransızca'ya “organizasyon”, dilimizde ise “örgüt” olarak ifade edilmektedir. Örgüt kavramı için sosyal bilimciler bazı benzetmeler kullanmıştır. Bunlardan en çok kullanılanlar; organizma, makine, tiyatro ve oyun yeridir (Şişman, 1995:1).

Sözlük anlamı olarak örgüt, ortak bir amaç ya da işin gerçekleştirilmesi için bir araya geldiği kurumların ya da bireylerin oluşturmuş olduğu birlikler, teşekküller, teşkilatlar ya da bir kuruma bağlı alt bölümlerin bir bütün olarak düşünülmesidir (www.tdk.gov.tr Erişim Tarihi: 25/01/2016)

Örgüt; insanların ortak amaç ve değerler için bilinçli olarak ortaya koydukları birliklerdir (Malinowski, 1990:41).

Örgüt, toplumsal ihtiyaçların bir kısmını yerine getirmek için önceden belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlayan çalışanlar ibaret toplumsal, açık bir sistemin adıdır (Geçikli, 2004:108).

Örgütsel bağlılık kavramı, 1950'li yıllardan itibaren günümüz şartlarına kadar pek çok sayıda ve değişik boyutlarda tanımlamalar yapılmıştır.

Grusky, örgütsel bağlılığı kişinin örgüte olan bağının gücü olarak ifade etmiştir (Wahn, 1998:256).

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, kişiyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum şeklinde açıklamıştı (Allen ve Meyer, 1990:14).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel çıkarları kendi çıkarlarından üstün görmesidir (Baysal ve Paksoy, 1999:7).

İşgörenlerin örgütle bütünleşmesi, örgütün ilkeleri, amaçları ve değerlerini özümsemesi, örgüt için çaba gösterilmesi ve örgütte kalma isteğinin ölçüsüdür (Çöl, 2004:4).

Örgütsel bağlılık, çok boyutlu karmaşık bir kavramdır (Seymen 2008:135).

Örgütsel bağlılık, belirli bir örgütsel yapının elemanı olma ve devam ettirmeye yönelik güçlü bir isteğin bulunması, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için yüksek derecede azami gayretin gönüllü olarak gösterilmesi, örgütün amaçları ve değerlerini istekli ve sorgusuz bir biçimde kabul etmedir (Kaya ve Özdevecioğlu, 2008:23).

2.15. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık kavramı, endüstriyel ve örgütsel psikoloji literatüründe son yirmi yıl içinde önemli bir yer kazanmıştır (Tayyah ve Tariq, 2001: 31).

Bireyin örgütsel bağlılık seviyesi; “düşük”, “ılımlı” ve “yüksek” olarak üç şekilde gruplandırılır. Bağlılık düzeyinin olumlu ve olumsuz sonuçları olabilir (Randal, 1987: 461).

Yüksek örgütsel bağlılıkları olan bireyler, örgütte kalma ve örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için katkıda bulunmaya isteklidirler (Balcı, 2003:28).

Son zamanlarda örgütsel bağlılığın doğasıyla ilgili teoriler; değer bağlılığı ve devam bağlılığı olarak ikiye ayrılır. Örgütteki hizmet süresi, eğitim ve yaşın, emeklilik yararları, devam bağlılığı ise; buna karşın algılanan prestij, katılma duygusu, işe sarılma ve rol belirsizliğinin değer bağlılığı ile daha yüksek seviyede ilişkili bulunmuştur (Balay, 2000: 239).

Örgüt sürekliliği, işgörenlerin sahip oldukları bilgiyi ve becerilerini işlerine yansıtmalarıyla ilgilidir. Örgütlerin büyümesi, çalışanlarının örgütlerine karşı güçlü duygu hissetmesi gerekir. İşin gerektirdiği bilgi ve becerilerin yanı sıra işe ve iş ortamına yönelik olumlu tutum ve davranışlara da ihtiyaç vardır. İşgörenler, örgütle ilgili ne derecede olumlu tutum içinde olurlarsa, örgütün gücü de o derece artacaktır (Bolat ve Bolat, 2008:76).

İşgörenlerin örgütsel bağlılığı, nitelikli çalışanlar elde etmek ve eldekileri de kaçırmamak için üzerinde düşünülmesi gereken önemli bir konudur. Örgütsel bağlılığı sağlamanın yolu işgörenlerin psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaktan geçmektedir. Buna bağlı olarak hangi faktörlerin bağlılığı doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkilediğinin bilinmesi, yapılan iş sürecindeki çalışmaların etkililiğini arttıracaktır. Aynı şekilde okullarda da öğretmenlerin örgütsel bağlılığını, öğretmenin yapmış olduğu işten memnun olması, öğrencilerin bireysel başarıları ve okul başarıları etkilemektedir. Ayrıca öğretmenin örgütsel bağlılığı, öğrenciler, çalışma arkadaşları ve velilerle olan iletişim ve etkileşimi pozitif yönde etkileyecektir (Karataş ve Güleş, 2010:77).

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini, verimliliklerini ve etkinliklerini açıkladığı için, iş hayatında önemli bir yere sahiptir. İşletmenin, iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak istemesinin çeşitli sebepleri vardır. Bireyin örgütsel değerlere inancı, sadakat ve örgüte katılma gibi unsurları içeren psikolojik bağlılığı olan örgütsel bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesi ve örgüte katılım gücünün de bir yansımasıdır. Çalışanların örgütsel hedefleri benimsemesi, örgütsel amaçlar ve değerlere inanması ve kabullenmesi, örgütün faydası doğrultusunda daha fazla çaba harcamasını ve örgüt üyeliğinin sürdürülmesine yönelik güçlü bir isteğin oluşmasını sağlar. Örgütsel devamlılık, örgütü oluşturan kişilerin örgütten ayrılmamasına bağlıdır. Çalışanların örgütsel bağlılık derecesi ne kadar fazla ise örgütün gücü de o derece artar. Bu bağlılık işgörenlerin uzun süre örgütte kalmasını, sınırlı personel devrini, az sayıda işi bırakma isteğini ve yüksek iş tatminini sağlar (Güven, 2006:4).

2.16. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Kavramsal Sınıflandırma

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalarda; bağlılığın davranışsal ya da tutumsal bir temele dayandığı anlaşılmaktadır. Çalışanlar tutumsal ve davranışsal nedenlerle örgüt üyeliğini devam ettirirler. Bu yüzden bağlılığı davranışsal ve tutumsal olarak ikiye ayırmak mümkündür (Çöl, 2004:4).

Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğun bir şekilde çalışmalarını yürütmüşken, sosyal psikologlar genellikle davranışsal bağlılığa odaklanmışlardır (Mowday, 1982:20).

2.16.1. Allen Mayer'in Sınıflandırması:

Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devamlı bağlılık ve normatif bağlılık olarak üçe ayrılır.

Duygusal Bağlılık: Çalışan kişilerin duygusal olarak kendi tercihleriyle işyerinde kalma istekleridir (Meyer ve Allen, 1997:11). Duygusal bağlılık, kişinin kendini örgüt ile özdeşleştirmesi ya da örgütün hedefleriyle kişinin hedeflerinin zamanla aynı doğrultuda bütünleşmesidir (Varoğlu, 1993:8).

Devamlılık Bağlılık: Becker'in (1960) "Yan Bahis" kuramı ile devamlılık bağlılığı geliştirilmiştir. Devamlılık bağlılığı, işgörenlerin örgütte çalıştığı süreç içerisinde harcadığı emeği, zamanı ve çabası ile elde ettiği statüsünü, ekonomik bağımsızlığını örgütten ayrıldığında kaybedebileceği düşüncesi ile ortaya çıkan bir bağlılık çeşididir (Boylu vd., 2007:56). Bu bağlılıkta işgörenler örgüte gereksinim duydukları için bağlanırlar (Çakar ve Ceylan, 2005:54).

Normatif Bağlılık: Çalışanların örgütüne bağlılığı bir görev şeklinde algılaması ve bu anlayışında doğru olduğunun düşünülmesi sonucunda gelişen bir bağlılıktır (Wasti, 2000:401).

2.16.2. Etzioni'nin Sınıflandırması:

Etzioni 1961 yılında örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasıyla ilgili ilk çalışmaları yapan kişidir. Etzioni, bağlılık kavramını üç başlık altında incelemiştir:

Ahlaki (Moral) Bağlılık: Mutlak ahlaki bağlılık ve sosyal bağlılık'tan oluşur.

- a) Mutlak ahlaki bağlılık; örgütsel amaçları, değerleri ve normları kabul etme ile ortaya çıkar.
- b) Sosyal bağlılık; kabul görme isteği ve beğenilme sebebiyle isteklere ve baskılara duyarlılık ortaya çıkar (Sert, 2010:8).

Hesapçı (Çıkarıcı) Bağlılık: Örgüt ile çalışanlar arasında gerçekleşen alışveriş ilişkisinin temel alındığı bir bağlılıktır. Karşılıklı ilişkilerde elde edilebilecek çıkarlar hâkim durumdadır. Çalışanlar, örgütlerine kattıklarına göre elde edebilecekleri ödülleri göz önüne alarak bağlanırlar (Soykan, 2012:10). Çalışanlar kendilerine verilecek ücretin karşılığında çıkarması gereken iş ile uyumlu ölçüde bir bağlılık gösterirler (Gül, 2003: 96).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireylerin davranışları sınırlandırıldığında meydana gelen ve örgüte karşı olumsuz bir yönelimin sonucuna oluşan bir bağlılıktır. Kişi psikolojik olarak örgüte bağlılık duymaz ancak üyeliği devam edebilir (Doğan ve Kılıç, 2007:42). Ayrıca, bu durumdaki kişiler, psikolojik olarak örgütsel bağlılıkları olmasa da üye olarak kalmaya zorlanırlar (Gül, 2003: 96).

Ahlâki yakınlaşma, örgütsel değerler, örgütsel amaçlar ve normların içselleştirilmesiyle olumlu ve yoğun bir yönelim başlar. Hesapçı bağlılıkta, örgüt ile daha az yoğunlukta ilgi yaşanırken, yabancılaştırıcı bağlılıkta, kişisel davranışların sınırlandırılması örgüte yönelik olumsuz tutumların sergilenmesine neden olacaktır (Bayram, 2006:130).

2.16.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması:

Örgütsel bağlılık, O'Reilly ve Chatman (1986)'a göre örgütü için bireyin hissettiği psikolojik bağ olup üçe ayrılabilir (Balay, 2000:22-23):

Uyum Bağlılığı: Bağlılığı oluşturan faktör paylaşılan değerler değildir, belirlenmiş ödülleri kazanmaktır. Bu bağlılık, ödülün çekiciliğiyle ve cezanın iticiliğiyle elde edilir.

Özdeşleşme Bağlılığı: Bu tür bağlılıkta, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişkinin yaşanması ya da ilişkinin devam ettirilmesi için gerçekleştirilir. Bu nedenle bireyler, bir grubun üyesi olarak görülmekten gururlanırlar.

İçselleştirme Bağlılığı: Bu bağlılık tamamen bireysel ve örgütsel değerlerin birbirine uyumuna dayanır. Bu boyut bağlamında oluşan tutumlar ve davranışlar; kişilerin iç dünyalarının örgütteki diğer insanların değerleriyle uyumlu hale getirildiğinde ancak gerçekleştirilebilir.

2.16.4. Kartner'in Sınıflandırması:

Örgüt tarafından çalışanlardan istenilen davranışlara bağlı istekler, farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasını sağlar. Bu talepler devam (continuance) bağlılığı, kontrol bağlılığı, kenetlenme (cohesion) bağlılığı olarak üç çeşit bağlılıktan meydana gelmektedir (Gül, 2002: 40).

Devam Bağlılığı: Çalışanın üyeliğinin devam ettirilmesi, örgütte kalması ve örgütün sürekliliği olması gerektiğine kendisini adanması olarak tanımlanabilir. Bu bağlılığı özveri ve yatırım olarak iki ögeye ayırabiliriz. Özveri boyutuna göre; birey örgüt için bazı özverilerde bulunduğu motivasyonu artmakta ve üyeliği daha değerli bir hale gelmektedir. Yatırım boyutunda ise; kişi mevcut kaynaklarını örgüte bağlar bu yüzden örgütle bir çıkar ilişkisine girdiği vurgulanmaktadır. Birey kaynaklarının gelecekteki kullanılabilirliğini örgütün başarısına emanet etmiştir. Örgüt başarılı olduğu müddetçe kendisine düşen payı alabileceği için, kişi örgütteki üyeliğinin devam etmesi için örgütün menfaati doğrultusunda elinden gelen her şeyi yapar (Cengiz, 2001:19).

Kenetlenme Bağlılığı: Kişinin bir gruba ve grupta meydana gelen ilişkilerle ilgili bağlılığı kenetlenme bağlılığı olarak tanımlanır. Kişi, grup üyelerinin her biriyle yakından ilgilenir, gruba katılması duygusal olarak onu doyuma ulaştırır. Bu durumda grup içi çekişme azalır, grup bilinci oluşur, bireyin gruba bağlılığı ve sadakati artar. Bağlılığın gücü, bireyde biz bilincinin oluşmasına ve kendilerini bütünün bir parçası olarak görmelerine neden olur (Kanter, 1968:500).

Kontrol Bağlılığı: Üyelerin davranışlarının arzu edilen yönde şekillendirilmesi için örgüt elemanlarının örgüt normlarına bağlanmasıdır. Bu bağlılıkta, üyeler örgütün değerleri ve normlarının uygun davranışlar açısından kılavuz olduklarını düşünür (Gündoğan, 2009: 45).

2.16.5. Penley ve Gould’Sınıflandırması:

Bu sınıflandırma da Etzioni’nin çalışmasındaki eksikler kendilerine baz alınmıştır. Penley ve Gould, bu iki bağıllık türünün birlikte ortaya çıkabileceğini ileri sürmüştür (Penley ve Gould, 1988: 52).

Örgütsel bağıllığın Penley ve Gould’a göre “araçsal (enstrümental)” ve “duygusal bağıllık” olarak iki baskın türü bulunur. Araçsal bağıllık, kişilerin örgüt içerisinde elde ettiği başarının karşılığı olarak aldığı tazminat ve ödül sistemidir. Duygusal bağıllık ise, kişinin örgüt içinde görevlerini yerine getirme sırasında hissettiği mecburiyet duygusudur. (Zangaro, 2001: 16).

2.16.6. Katz ve Kahn’ın Sınıflandırması:

Bu sınıflandırmaya göre örgüt ortamındaki kişilerin görevlerini yerine getirmesini yönlendiren faktör farklı ödüllere dayalı devrelerin olmasıdır. İşgörenlerin eylemleri, iç ve dış ödüllere göre gerçekleşmektedir. Anlatımsal devreler iç ödüllerden, araçsal devreler dış ödüllerden oluşur. Anlatımsal ve araçsal devre ayırımı, kişilerin kendilerini örgüte adanmalarının niteliğini belirler. İçsel bakımdan ödüllendirici olan durumlarda anlatımsal devre geçerlidir. Bununla birlikte kişiler, görevlerini yalnızca aldıkları paralara göre yaparlar. Dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devre geçerlidir. Üyeler araçsal-dışsal ödüllerle bağlandıkları örgütlerde kayıpların oluşma olasılığı daha fazla olmaktadır (Katz ve Khan 1977:129-131, Akt: Balay, 2000: 23-24).

2.16.7. Becker’in Yan Bahis Yaklaşımı:

Becker’e göre işgörenlerin bağıllık göstermesinin sebebi olan yan bahis kaynaklar dört grupta incelenmelidir (Becker, 1960: 36-38):

Toplumsal Beklentiler: Kişinin içinde bulunduğu toplumsal beklentiler sosyal ve manevi yaptırımlara neden olur. Bu yüzden davranışlarını sınırlandıran bazı yan bahislere girebilirler. Bu yöndeki toplumsal baskılara, toplumun sürekli iş değiştirenler karşı güvenmemesi örnek verilebilir.

Bürokratik Düzenlemeler: Yan bahislerinden ikinci kaynaktır. Örneğin, emeklilik aylığından her ay belirli bir miktarın kesildiği bir kişi ele alındığında bu kişinin işten ayrılması

istendiğinde, hizmet süresince aylığından kesilen miktarların büyük bir tutara denk geldiği görülür. Emekli aylığına yönelik bürokratik düzenlemeler kişinin bir yan bahse girmesine neden olur. Bunun nedeni örgütten ayrılması halinde yıllarca aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecektir ve emekli aylığını alamayacaktır.

Sosyal Etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından birisidir. Kişi iletişim içerisinde bulunduğu kişilerde kendisi ile ilişkili bir düşünce oluşmasına neden olmuştur. Bu düşünceyi bozmamak için ona uygun davranışları gösterirler. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermiş ise, sözüne güvenilecek kişi düşüncesini bozmamak için yalan söylememelidir.

Sosyal Roller: Yan bahisler kişinin içinde olduğu sosyal şartlara alışma ve uyum sağlamaya alakalıdır. Bu durumdaki kişiler, içinde olduğu sosyal role ait gerekleri yerine getirmeye öylesine alışmışlardır ki, bundan sonra başka bir role uyum sağlayamazlar.

2.16.8. Salancik Yaklaşımı:

Salancik örgütsel bağlılığı, “çalışanın davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgütte olan ilgisini güçlendiren inançlarla bağlanma durumu” şeklinde ifade edilmektedir (Gözen, 2007:52).

Salancik'in yaklaşımı kişinin tutum ve davranışları arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutum ve davranışları uyumsuz olduğunda gerilimli ve stresli bir hayat yaşanırken; tutumlar ile davranışlar uyumlu olduğunda bağlılık meydana gelecektir (İnce ve Gül, 2005: 53).

2.17. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bireyin örgüte bağlılığını etkileyen faktörleri üç başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörlerdir.

2.17.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların sahip olduğu farklı bireysel faktörler, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlara neden olmaktadır (Gürül, 2013:36). Luthans ve arkadaşlarına (1987) göre bireysel faktörler; eğitim durumu, medeni durum, cinsiyet, yaş ve hizmet süresi gibi faktörleri kapsamaktadır.

2.17.1.5. Yaş

Örgütsel bağlılık ile alakalı ana değişkenlerden biri olan yaş faktörü, kişilerin kurumda çalışmış olduğu süre ile beraber ele alınır (İnce ve Gül, 2005:84). Bu iki faktör birbiriyle doğru orantılıdır.

Genç çalışanların örgütte fazla yaptırımları olmadığı için, yaşlı çalışanlara göre daha az bağlılık gösterdikleri ortaya konulmuştur (İnce ve Gül, 2005:84). Buna karşılık Kirel (1999:115-136) yaptığı bir çalışmada genç işgörenlerin işlerini daha eğlenceli bulduklarını, istekli çalıştıklarını ve yaşlılara göre örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğunu bildirmiştir.

Bireylerin yaşları ile eğitim alma oranları arasındaki ters orantılılık örgütsel bağlılığa da etki etmektedir. Şöyle ki yaşı ilerlemiş olan çalışanların, üyesi oldukları örgütlere bağlılıklarının arttığı söylenebilir. Kişinin yaşı arttıkça iş bulma olanağı azalmakta ve bu nedenle sahip olduğu örgüte ait bağlılık hissi artmaktadır. İşi bırakmanın işe devam etmekten daha fazlası zarar vereceğini düşünen kişiler ise örgütsel bağlılıklarını artırmak zorunda kalırlar (Davran, 2014:95).

2.17.1.5. Cinsiyet

Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde çok sayıda çalışma yapılmış ve farklı görüşler ileri sürülmüştür. Son yıllara kadar yapılan bazı araştırmalarda kadın çalışanların örgütsel bağlılığı yüksek çıkarken, diğer bazı araştırmalarda erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2001: 106).

Mathieu ve Zajac (1990), kadınların erkeklere kıyasla örgüte daha bağlı olduklarını bulmuşlardır. Bu görüşe destek veren bazı araştırmacılara göre, kadınlar, çalışma ortamının değiştirilmesinden hoşlanmadıklarını ve belli bir statü elde edebilmek için erkeklere göre daha çok engellenme ile karşılaştıklarını, bu nedenle erkeklere göre daha yüksek bir örgütsel bağlılığa sahip oldukları düşünülmektedir (Gökmen, 1996: 9).

Kadınlara göre erkekler çoğunlukla daha iyi pozisyon ve ücretlerle çalıştırılmaktadır. Bu sebeple kadınların örgüte bağlılıklarında da azalma görülmektedir. Kadınlar kendi kimliklerinden kaynaklanan aile içi görevlerini esas aldıkları için erkeklere kıyasla örgüte bağlılıkları daha az olmaktadır (Atay, 2006:81). Bu durumdaki kadınlar için örgütler aile

kurumuna göre ikinci planda göz önünde bulundurulanan kurumlardır. Bu yüzden erkeklere oranla kadınlarda daha az örgütsel bağlılık görülebilmektedir (Yalçın ve İplik, 2005:399)

Güzelbayram (2013) yaptığı araştırmasında, okutmanların örgütsel bağlılık seviyelerinin lisansüstü eğitim alma, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve ek iş yapma durumların göre değişip değişmediğini belirlemiştir. Kadın okutmanların örgüt bağlılıklarının, erkek okutmanlarının bağlılık düzeylerinden cinsiyet faktörü dışında kalan değişkenlerde anlamlı derecede farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak cinsiyet faktörü yönüyle kadın okutmanların örgüt bağlılıklarının, erkek okutmanlara göre oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Toplumsal bakımdan kadın ve erkeklere yüklenilmiş olan görevler, iş hayatındaki davranışlarını da etkileyecek, çalışma yaşamı ve işe bakış açısında bir ayrıma neden olacaktır (Balay, 2000:56).

2.17.1.5. Medeni Durum

Medeni halin örgütsel bağlılığa direkt olmasa da dolaylı olarak etkide bulunduğu söylenebilmektedir. Evlilik sürecinin, erkek ve kadınlara tüm yönlerden sağlıklı bir yaşantı sunduğu, erkeklerde fizyolojik ve psikolojik sağlığa olumlu etki ettiği, kadınlarda ise ekonomik, duygusal ve sosyal yönlerden dolaylı yararları olduğu bulunmuştur (Akın, 2013:15).

Cengiz (2001)'in bir çalışmasında, evli erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni olarak da evlilik müessesesinin erkek yaşamını düzene kavuşturması, kadınlarda ise iş yükünün ve sorumlulukların artması olduğu varsayılmıştır.

İşgörenlerin yaşlı, evli ve çocuk sahibi olmaları örgüt yönüyle daha olumlu neticeler oluşmasına fırsat vermektedir. Bu durumda bulunan çalışanlara sahip bir işletmeye duyulan bağlılık daha yüksek düzeydedir. İşgörenlerin genç ve bekâr olmalarının ise, örgüt ve iş değiştirmede daha rahat davranmalarına yol açar (Şahin, 2014:33).

2.17.1.5. Eğitim Durumu

Eğitim seviyesi yüksek olan bireyin karar verme ve bağımsız karar alma yetisi de yükselmektedir. Birey aldığı kararları tek başına alma yetisini elde ettiğinde örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bununla birlikte örgütün aldığı kararları sorgulama, doğru ve yanlışları ortaya koyma gibi örgütsel bağlılığı önemli düzeyde etkileyecek davranışlar içerisine girmektedir. Eğitimi düşük seviyedeki birey ise örgütün aldığı kararları sorgulamamakta, birebir uygulamaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı daha çok pekiştirmektedir. Bunun tersi bir durum da söz konusu olabilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan birey, örgütsel çalışmalardaki tekdüzeliği ortadan kaldırmak için yeni yöntemler geliştirmektedir. Bu geliştirmeler iş hayatını monotonluktan kurtarmakta, örgütsel bağlılığı sağlayan devam etme yetisini geliştirmekte ve bıkkınlığı ortadan kaldırmaktadır (Karakas, 2014:31).

Bazı araştırmalarda, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters orantılı bir ilişki olduğu belirtilmekte ve iş görenin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığının azalacağı iddia edilmektedir (Sökmen, 2000: 55).

2.17.1.5. Çalışma Süresi

Kıdem ile örgütsel bağlılık arasında doğrusal bir orantı mevcuttur. Yaş ve kıdem artmasıyla birlikte bireylerin başka örgütlerde alternatif iş bulma olanakları azalmakta ve mevcut işin cazibesi artmakta, böylece bağlılık da artmaktadır (Özden, 1997:37).

Kıdem arttıkça çalışanın örgütten ayrılma maliyeti de artacağı için, çalışanın örgüte karşı hissettiği örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olmaktadır (Gürül, 2013:38).

Topaloğlu ve arkadaşları (2008), öğretmenlerle yaptığı bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile kurumda çalışma süreleri arasındaki ilişki belirlenmiş, çalışma süresinin artmasıyla bağlılık seviyelerinde artış eğilimi gözlemlenmiştir.

2.17.3. Örgütsel Faktör

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; yönetim ve liderlik, ücret, rol çatışması ve belirsizliği, işin niteliği ve önemi, örgütsel adalet, örgüt kültürü ve diğer faktörler olarak sınıflandırılabilir.

2.17.2.1. Yönetim ve Liderlik:

Yönetim ve liderlik, işgörenlerin kararlara katılımının sağlanıp sağlanamaması yönünden önemlidir. Esnek ve katılımcı yönetim şeklinin benimsendiği işletmelerde örgütsel bağlılık olumlu etkilirken, otokratik işletme yönetimlerinde bağlılık duygusu da azalacaktır (İnce ve Gül, 2005: 72).

2.17.2.2. Ücret:

Çalışanların öncelikli amacı yaşamlarını devam ettirmek ve ihtiyaçlarının karşılanabileceği oranda ücret elde etmektir. Bu nedenle ücret önemli bir motivasyon ve örgütsel bağlılık faktördür. Ayrıca örgüt üyeliğini devam ettirme kararına temel teşkil eden ücretlerin adil olarak tespit edilmesi ve dağıtılması da önem arz etmektedir (Ersoy, 2007:86).

2.17.2.3. Rol Çatışması ve Belirsizliği:

Rol belirsizliğinin nedeni, örgütün çalışanlardan beklediği rol sınırlarının tam olarak belirlenmemesi ve bildirmemesinden kaynaklanır. Çalışandan, yerine getirmesi gereken görevleriyle ilgili beklentilerin belirginleştirilmemesi ve davranışa dönüştürebilmesi için açık bir bilgi verilmemesi oluşabilecek belirsizliklerdir (Cengiz, 2001: 61).

Rol çatışması işgönerlerde iş ortamı geriliminin artması ve içsel çatışmanın iş doyumunu ve örgütsel güveni azaltmasıdır. Bu durumda çalışanın örgüte bağlılığı olumsuz etkilenecektir. (Güçlü, 2006: 54).

2.17.2.4. İşin Niteliği ve Önemi:

İşin niteliğiyle ilgili olarak çalışanların iş alanları arttıkça deneyiminin de artabileceği buna bağlı olarak da örgüt bağlılığının yükselebileceği varsayılmaktadır (Güçlü, 2006: 45).

Araştırmalara göre yapılan işin özellikleri çalışanların bağlılığını etkilediği anlaşılmaktadır. Çoğunlukla işgörenin sorumluluk duygusunun azalmasına sebep olan işler bağlılığı da azaltmaktadır. Yapılan işin özellikleri çalışanların sorumluluk algısını etkiler. Bazı makamlar daha çok sorumluluk taşımaktadır ve yüksek makamda

çalışanlar bağlılığa daha fazla yatkın olurlar. Benzer şekilde, bazı işler çalışanlara daha fazla sorumluluk ve kişisel karar alma olanağı tanımaktadır. Bu tür görevlerdeki çalışanlar, özgürlüğü daha az olanlara göre daha uygun yaklaşım sergilerler (Çetin, 2004:95).

2.17.2.5. Örgütsel Adalet:

Örgütsel adalet, yöneticilerin adil olmalarıdır (Pillai vd., 1999: 900). İşgörenler daima maliyet-yarar hesabı yaparlar ve örgüte kazandırdıkları değerler oranında bir karşılık almak isterler. Bu noktada hissetmiş oldukları olumlu veya olumsuz duyguları örgütsel bağlılık için belirgin bir özellikte olacaktır. Örgüt tarafından dağıtılan maddi ödüller ve örgütsel kararlara etki eden kriterler, işgörenlerce farklı ya da adaletsiz bulunursa örgüt içinde çatışma ortamı oluşacaktır (Ersoy, 2007: 90).

Örgüt başarısının sağlanmasında kritik rolün işgörenlerde olduğunun fark edilmesi ve işgöreni örgüte başlıyıcı faktörlerin göz önüne alınması gerekir. Adalet algısı işgörenlerce oldukça önem verilen bir durumdur. Çalışanların daha verimli çalışması işletmedeki yöneticilerin adaletli iş dağıtımını ve adaletli ücret politikaları sergilenmesine bağlıdır. Adaletsiz bir işletme ortamında çalışanları verdikleri çabaya rağmen gördükleri karşıliktan memnun olmamaları onların örgütsel bağlarının zayıflamasına neden olacaktır.

2.17.2.7. Örgüt Kültürü:

Günümüzde örgüt kültürü hakkında pek çok araştırma yapılmakta ve birçok bilim insanı bu konuyu farklı tanımlamaktadır. Terzi (2000:69)'nin çalışmasını temel alarak güçlü örgüt kültürlerinin üç nedenle örgütsel performansı etkilediği öne sürülebilir;

- Güçlü örgütsel kültürlerde tüm işgörenlerin paylaştığı amaçları ortaktır.
- Güçlü örgütsel kültürlerde örgütsel değerler işgörenler arasında paylaşıldığı için işgörenlerin güdülenme oranları da yükselmektedir.
- Güçlü örgütsel kültürler, bürokrasiden bağımsız olarak ve etkilenmeden kontrollerini sağlarlar.

Örgütte oluşan kültür, örgüt ve işgören kaynaşmasını sağlayacak şekilde olduğunda örgüt bağlılığı da artacaktır. Örgüt işgörenin problemleriyle ilgilenip çalışanına

bağlanırsa, onun amaçlarını ve ihtiyaçlarını ne kadar giderirse işgörenin de örgüte bağlılığı o kadar artacaktır (İbicioğlu, 2000: 14).

2.17.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden diğer faktörlerin işverene duyulan güven, eğitim fırsatları, örgütsel destek, iş deneyimi, çalışma şartları, çalışma süresi, ek ödemeler, iş güvenliği ve sağlığı gibi etkenler olduğu anlaşılmaktadır (Chughtai ve Zafar, 2006: 42).

Alternatif ya da daha sınırlı iş fırsatları örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Sınırlı iş seçeneklerine sahip olduğunu bilen işgörenlerin örgütlerine olan bağlılığı artmaktadır. İş örgütündeki büyüme, çalışanlara sunulacak iş imkânları ve ödülleriyle yakın alakalıdır. Bunlarda görülecek düzelme, çalışanın örgüte bağlılığında artışa neden olur. Ancak örgütlerin büyümesi, örgüt içindeki bürokrasiyi de artırır. Çalışanların örgüte bağlılıkları küçük örgütlerde daha fazla olmaktadır (Balay, 2000: 67).

2.18. Konu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

2.18.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Çelik ve Tabancalı (2012) yaptıkları çalışmada, özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş/yaşam kalitelerinin düzeyleri ve bazı kişisel değişkenleri ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Çalışmanın kapsamında, resmi özel eğitim kurumlarda görev yapan öğretmenlerde yüksek seviyede mesleki doyum, düşük seviyede tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu saptanmıştır. Öğretmenlerde, çalışılan kurumun değişkenlerine bakılarak, her üç alt boyutta da önemli farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu öğretmenlerin mezun oldukları brans, yaş, öğrenim düzeyi ve medeni durum gibi faktörlerinin de büyük farklılıklar taşıdığı görülmüştür. Yine öğretmenlerde cinsiyet, kıdem ve çocuk sahibi olma gibi değişkenlerin mesleki tatmin ve tükenmişlik ile eş duyum yorgunluğu alt anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Taşdemir Afşar (2011) yaptığı çalışmasında, akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesini, onların iş güvenceleri, akademik unvanları, ücretleri, üniversitelerinin kendilerini koruma algıları ve çalışma sürelerini incelemiştir. Çalışmada katılımcıların çalışma yaşam kalitesi akademik unvan, aylık maaş, istihdam biçimi ve Hacettepe Üniversitesi'ndeki toplam çalışma yılı değişkenlerine göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Akademisyenlerin iş güvencesizliği ve üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığıyla ilgili algıları arttıkça

çalışma yaşam kalitesinin azaldığı, üniversitede çalışma yılı, akademik unvan, ücret gibi koşulları arttıkça çalışma yaşam kalitesinin yükseldiği bildirilmiştir.

Demirtaş (2016) yaptığı çalışmasında, cinsiyete göre psikolojik iyi oluşun farklılaşp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Sonuç olarak; cinsiyete göre psikolojik iyi oluşun farklılaşmadığı bildirilmiştir. Bunun sebebi olarak kadın ve erkeklerin yaşamlarına bir anlam yükleyerek belirli amaçlar için çabaladıkları, sosyal ortamlarda kendilerinin farkında olarak aktivitelere katıldıkları gösterilmektedir. Çalışma yılına göre, psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılaştığı belirlenmiştir. Çalışma yılı arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyinin de arttığı bildirilmiştir. Bu durum çalışma yılına bağlı olarak kişilerin kendilerini çalıştıkları alanda yeterli görmesine ve yapabileceklerinin farkında olmasına bağlanmıştır. Medeni durum değişkenine göre psikolojik iyi oluşun farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Bu durum kişinin sahip olduğu kimliğiyle barışık olduğu ve mutlu bir yaşam sürdürdüğünün göstergesi olduğu ifade edilmiştir.

Gülaçtı (2009) yaptığı çalışmasında, öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeyi ile ilgili araştırmada, sosyal beceri eğitimine göre grup rehberliği programının öğretmen adaylarının, sosyal beceri düzeyleriyle birlikte psikolojik ve öznel iyi oluş seviyelerine etkisi araştırılmıştır. Çalışma, öznel iyi oluşu, psikolojik iyi oluş ve sosyal beceri seviyesi düşük olan öğretmen adayı üniversite öğrencilerinde yapılmıştır. Çalışma sonucunda, kontrol grubundaki katılımcıların puanlarına göre deney grubunun söz konusu değişkenlerin puanlarında yükseliş saptanmıştır.

Timur (2008) yaptığı çalışmasında, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyen sebepleri boşanma sürecinde olan ve olmayan evli bireylerde gerçekleştirmiştir. Elde edilen verilere göre, yaş, cinsiyet, medeni durum, evlilik uyumu ve eş desteği değişkenlerinden sadece medeni durumun psikolojik iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Evli ve ayrılma aşamasında bulunan çiftler arasında eş desteğinin anlamlı farklılık içerdiği görülmüştür.

Gürel (2009) yaptığı çalışmasında, kız ve erkekler üniversite öğrencilerinde yaptıkları bir çalışmalarında bütün ve detaylı düşünme çeşitleri ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen verilere göre bütün olarak düşünme ölçeğinde düşük ve yüksek puan alan öğrenciler ile psikolojik iyi oluş puanları arasında anlamlı farklılıklar belirlemiştir.

Karaköse (2012) yaptığı çalışmada, 2011-2012 eğitim-öğretim yılında 35 ilde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan 411 personel katılmıştır. Rehberlik ve Araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeyleri (duygusal, devam, normatif bağlılık) ile çalışma yaşamı kaliteleri (mesleki tatmin, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu) arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu ile çalışma yaşamı kalitesinin mesleki tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki varken, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu ile negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu ile çalışma yaşamı kalitesi alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde ise sadece mesleki tatmin boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu diğer alt boyutlarda ise pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin gözlenmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyutu ile çalışma yaşamı kalitesi alt boyutlarının korelasyon değerlerine bakıldığında ise eşduyum yorgunluğu haricindeki diğer alt boyutlarda pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Erdoğan (2006) yaptığı çalışmasında, resmi ve özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin kişisel özellikleriyle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın en önemli sonuçları özel okullardaki yöneticilerin örgütsel bağlılıkları resmi okullardaki yöneticilere göre daha fazla olmasıdır. Okul yöneticilerinin bir üst görevde çalışma isteklerine göre örgütsel bağlılık seviyeleri yalnızca devam bağlılığında daha üst düzeyde çalışma arzusunda olanların lehine farklı olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdem baz alındığında okul yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalama kıdemi 20 yıl ve üzeri olanlara ait olduğu saptanmıştır.

Kılıçoğlu (2010) yaptığı çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin; örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının nasıl olduğunu betimleyerek, bu algıları bazı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet, buldukları kurumda çalışma süresi, kıdem ve MEB tarafından ödüllendirilme durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, mezun olunan okul türü-eğitim seviyesi değişkenine göre devam bağlılığı alt boyutunda lisans ve önlisans mezunu öğretmenler arasında lisans mezunu öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmıştır.

2.18.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Bearfield (2003) yaptığı çalışmasında, çalışma yaşam kalitesini olumlu veya olumsuz yönde etkileyen unsurlar hakkında Avustralyalı çalışanlarda gerçekleştirilen araştırmada;

çalışanların iş ile ilgili beklentilerinin, ücret sisteminin, performans değerlendirme sisteminin, çalışma arkadaşlarının tutum ve davranışlarının, çalışma ekipmanlarının, çalışma ortamının, uygun çalışma saatlerinin, çalışanlara karşı olumlu yönetim anlayışının, çalışanların zamanında ve yeterli seviyede bilgilendirilmesinin, iyi yönetimin kontrol sisteminin ve çalışanlara inisiyatif verilmesinin, bireysel gelişim ve kariyer imkânlarının, uygun iş yükünün ve iş dağılımının, terfi imkanları ile çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmamasının, ölçülebilir hedeflerin ve standartların ve herkese eşit davranılmasının en önemli etkenler olduğu saptanmıştır.

Perry vd., (1990)yaptıkları çalışmada, Bosna'da ortaokul öğretmenleriyle yapılan bir araştırmada çalışma yaşam kalitesiyle ilgili uygulanan anketlerde iş yükü, iş çeşitliliği, stres, sorumluluk, bilgi akışı, iletişim, iş üzerindeki kontrol ve karmaşıklık düzeyleri incelenmiştir. Yapılan değerlendirmelerde öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi algılamaları ve değişikliklere dirençleri arasında farklılıklar belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesinin yüksekliğinin öğrencilerin başarısının artmasına neden olacağı düşünülmüştür.

Park, 1986 - 1997 yılları arasında farklı sektördeki 1000 Koreli işgörenin çalışma yaşam kalitesini ölçmüş, sonunda Kore'deki ekonomik gelişmelerin ve sendikalaşma oranındaki artışın çalışma yaşam kalitesini artırdığı tespit edilmiştir. En yüksek çalışma yaşam kalitesinin kamu sektöründe çalışanlara ait olduğu da belirlenmiştir. Profesyonel kişilerin eğitim ve sosyal alanlardaki en memnun grubu oluşturduğu, tarım işçilerinin, sağlık ve çalışma koşulları dışında bulunan yaşam koşullarından hoşnut olmadıkları saptanmıştır.

Segrin ve Taylor (2007) yaptıkları çalışmada, sosyal beceri ve psikolojik iyi olma ile diğer insanlarla olumlu ilişkiler arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğini belirlemek istemişlerdir. Araştırma 18-87 yaş aralığındaki 703 yetişkin üzerinde yapılmış, sonuçta sosyal becerilerin, psikolojik iyi oluşun tüm göstergeleriyle pozitif ilişki saptanmıştır. Bundan başka araştırma sonuçları, sosyal beceriler ve diğerleriyle olumlu ilişkilerin güçlü bir ilişkisi belirlenmiştir.

Mills ve ark. (1992)yaptıkları çalışmada, evli kişilerin psikolojik iyi oluşları ile aile doyumu ve ekonomik zorluklar değişkenini karşılaştırmıştır. Bu çalışmada, aileden alınan doyumun psikolojik iyi oluş ile pozitif, ekonomik problemler ile negatif anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Felstan ve Wilcow (1992) yaptıkları çalışmada, stres düzeyi yüksek kişilerin stres düzeyi düşük olan kişilere göre anlamlı olarak yüksek düzeyde psikolojik semptomlar gösterdikleri belirtilmektedir. Bu bağlamda stres ile psikolojik iyi oluşun negatif ilişkili olduğu söylenebilir.

Walker (2009) yaptıkları çalışmada, üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile ilgili yürüttüğü boylamsal çalışmada, 140 öğrenciyi farklı sınıf düzeylerinde iken (birinci, ikinci ve son sınıf) psikolojik iyi oluş düzeylerini incelemiştir. Öğrencilerin iyi oluş düzeylerinin, geçen süre içinde sürekli olarak geliştiği saptanmıştır. Öğrencilerin okul ortamındaki kişilerle sosyal ilişkilerinde ve öz disiplin, akademik beceriler gibi kişisel yeterliliklerinde büyük bir gelişme görülmüştür. Ancak, sağlık ile ilgili alışkanlıklarda ve manevi etkinliklerde bir gerileme saptanmıştır.

Goulet ve Frank (2002) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılığı ölçme amacıyla Kar Amacı Gütmeyen, Kar Amacı Güden ve Kamusal Sektörler çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada kar amacı güden sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyinin en yüksek, kamu sektöründeki çalışanlarda ise en düşük bulunmuştur.

Satcher ve McHee (1995) yaptıkları çalışmada, rehabilitasyon merkezi danışmanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerini incelemiştir. A.B.D’de yapılan ve 26 farklı eyaleti kapsayan çalışmada; iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerindeki artışın yüksek iş edimine yol açmakta olduğunu belirlemiştir.

Mowday, Porter ve Steers (1982) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında tutarlı bir ilişki olduğu, ayrıca kadınların örgütlerde pozisyon elde etmek için büyük zorluklar yaşamalarının onların örgüt bağlılık derecesini yükselttiği ifade edilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma; genel tarama modelinde olup, araştırmanın bağımlı değişkenleri (çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş, örgütsel bağlılık) ve bağımsız değişkenleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olduğu bölüm, meslekteki kıdem süresi, bulunduğu kurumda görev yaptığı süre, çalıştığı kurum türü) arasında karşılaştırmalı ilişkisel tarama yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemede kullanılan bir araştırma modelidir (Karasar, 2007:17). Bu çalışmada özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile veriler toplanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma sonuçlarından elde edilen verilerin genellenmek istenilen bütününe evren adı verilmektedir (Ekiz, 2009:102). Evren bir başka şekilde, araştırmada toplanacak verilerin analizi ile elde edilecek sonuçların geçerli olacağı, yorumlanacağı grup olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk vd., 2010). Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Türkiye genelinde özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Örneklem; özellikleri hakkında bilgi toplamak için çalışılan, evrenden seçilen, evrenin sınırlı bir parçasıdır. Örnekleme ise, evrenin özelliklerini belirlemek, tahmin etmek amacıyla onu temsil edecek uygun örnekleri seçmeye yönelik süreci ve bu süreçte gerçekleştirilen tüm işlemleri tanımlar (Çingir, 1994; Akt: Büyüköztürk vd., 2010).

Araştırmanın örnekleme basit tesadüfi örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Dolayısıyla “Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Çalışma Yaşam Kalitesi, Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlığı altında yapılacak çalışma için anket uygulaması ile özel eğitim okul ve kurumlarında görev yapan tüm öğretmenlere online ulaşılmaya çalışılmıştır. Toplamda 495 öğretmene ulaşılmıştır. 84 kişinin demografik bilgileri doldurduğu ancak ölçeklerdeki maddelere yanıt vermedikleri tespit edilmiştir. Ölçeklerdeki maddelere yanıt vermeyen 84 kişiye ait veriler veri setinden çıkarılmıştır. Böylece toplamda 411 öğretmenin görüşleri değerlendirmeye alınmıştır.

Çalışmanın örneklemini 411 öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme yer alan bireylerin demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların bazı sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları (n = 411)

Sosyo-Demografik Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	249	60.6
Erkek	162	39.4
Medeni Durum		
Evli	235	57.2
Bekâr	176	42.8
Yaş		
25’ten küçük	48	11.7
26-33	168	40.9
34-41	157	38.2
42 ve üzeri	38	9.2
Kıdem		
5 yıldan az	135	32.8
5-10 yıl arası	135	32.8
10 yıldan fazla	141	34.3

Tablo 3 incelendiğinde, kadınların (n = 249, %60.6) erkeklerden (n = 162, %39.4) daha fazla sayıda oldukları görülmektedir. Benzer şekilde evlilerde (n = 235, %57.2) bekarlardan (n = 176, %42.8) daha fazla sayıdadır. Yaş değişkeni göz önüne alındığında en fazla (n = 168, %40.9) 26-33 yaş aralığında, en az (n = 38, %9.2) 42 yaş ve üzerinde katılımcı bulunmaktadır. 34-41 yaş aralığında 157 (%38.2), 25’ten küçük 48 (%11.7) katılımcı yer almaktadır. Kıdemlerine göre değerlendirildiklerinde katılımcıların benzer sayıda oldukları görülmektedir. 5 yıldan az kıdemli olanlarla 5-10 yıl arası kıdemi olanlar aynı sayıda (n = 135, %32.8) iken 10 yıldan fazla kıdemi olanlar bu sayıdan biraz daha fazladır (n = 141, %34.3).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla daha önceden geçerliliği ve güvenilirliği saptanarak geliştirilmiş olan “Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.1. Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği (ÇYKÖ)

Sirgy vd. (2001) tarafından geliştirilen çalışma yaşam kalitesi ölçeğinin, Türkçe'ye uyarlanması ve geçerlilik güvenilirliği Taşdemir Afşar (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türk çalışanlarına uygunluğunu belirlemek amacıyla Taşdemir Afşar (2011) tarafından, 342 devlet üniversitesi ve 228 vakıf üniversitesi çalışanı olmak üzere toplam 570 kişilik örnek grubu üzerinde güvenilirlik geçerlilik çalışması yapılmıştır.

Çalışma Yaşam Kalitesinin alt boyutları güvenilirlik katsayıları;

Sağlık ve Güvenlik İhtiyaçları	: 0.89
Ailevi ve Ekonomik İhtiyaçlar	: 0,83
Sosyal İhtiyaçlar	: 0.92
Saygı İhtiyacı	: 0.98
Gerçekleştirme İhtiyacı	: 0.81
Bilgi İhtiyacı	: 0.73
Estetik İhtiyaçlar	: 0.60
Croanbach Alpha Katsayısı	: 0.88

olarak hesaplanmıştır. Taşdemir Afşar (2011) tarafından yapılan çalışmada, çalışma yaşam kalitesi ölçeğinin Türk kültüründe ve ortamında geçerli olabileceği görülmüştür. Ölçek, 7 (yedi) ihtiyacın karşılanmasına yönelik soruları içermektedir. Bu ihtiyaçlar:

1. Sağlık ve Güvenlik İhtiyaçları
2. Ekonomik ve Ailevi İhtiyaçlar
3. Sosyal İhtiyaçlar
4. İtibar/Saygınlık İhtiyacı
5. Gerçekleştirme İhtiyacı
6. Bilgi İhtiyacı
7. Estetik İhtiyaçlardır (Afşar, 2011).

Çalışma yaşam kalitesi ölçeği, yukarıda ifade edilen yedi (7) ihtiyacın tatminiyle ilişkili onaltı (16) maddeden oluşmaktadır. Ölçeği oluşturan maddelerin hepsi işyerindeki çalışma yaşam kalitesini ölçmeyi amaçlamaktadır. Buna göre; 1., 2., ve 3. maddeler sağlık ve güvenlik İhtiyaçlarının tatminini; 4., 5., ve 6. maddeler ailevi ve ekonomik ihtiyaçların tatminini; 7. ve 8. maddeler sosyal ihtiyaçların tatminini; 9. ve 10. maddeler saygı ihtiyacının tatminini; 11. ve

12. maddeler gerçekleştirme ihtiyacının ne derece tatmin edildiğini; 13. ve 14. maddeler bilgi ihtiyacının ne derece tatmin edildiğini; 15. ve 16. sorular ise estetik ihtiyaçların tatmin edilme düzeyini ölçmeye yöneliktir (Afşar, 2011).

7’li likert tip hazırlanan ölçekten alınabilecek en düşük puan 16, en yüksek puan ise 112 puandır. Sağlık ve güvenlik ihtiyaçları ile ekonomik ve ailevi ihtiyaçlar için alınabilecek en düşük puan 3, en yüksek puan 21’dir. Sosyal ihtiyaçlar, saygı ihtiyacı, gerçekleştirme ihtiyacı, bilgi ihtiyacı ve estetik ihtiyaçlar için ise alınabilecek en düşük puan 2, en yüksek puan da 14’tür. Ölçekten alınan puanların artması, çalışma yaşam kalitesinin de arttığını göstermektedir.

3.3.2. Psikolojik İyi Olma Ölçekleri (PİOÖ)

Ryff (1989) tarafından bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini değerlendirmek amacıyla geliştirilen psikolojik iyi olma ölçekleri (scales of psychological well being) altı (6) alt ölçeğin (özerklik, çevresel hâkimiyet, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amaçları ve kendini kabul) kombinasyonundan oluşmaktadır.

Ölçeklerin tümü her bir boyutta ondört (14) madde olmak üzere toplam 84 maddeden oluşmaktadır. 6’lı likert türünde olup (1) Hiç katılmıyorum, (2) Biraz katılmıyorum, (3) Çok az katılmıyorum, (4) Çok az katılıyorum, (5) Biraz katılıyorum ve (6) Tamamen katılıyorum şeklinde derecelendirilen PİOÖ’nin, her bir alt ölçeğinde yer alan maddelerin yaklaşık yarısı ters puanlanmaktadır. Bireyin her bir alt ölçekten elde ettiği puanların yüksek olması, bireyin ilgili alt ölçeğin değerlendirdiği özelliklere sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçekler toplam bir psikolojik iyi oluş puanı da vermektedir. Ölçeklerin toplamından alınabilecek en düşük puan 84, en yüksek puan ise 504’tür. Toplam puanındaki yükselme psikolojik iyi oluşun arttığını gösterir.

Ölçek, toplam 321 katılımcı üzerinde yürütülen orijinal geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, her bir ölçek için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları; özerklik için .86, çevresel hakimiyet için .90, bireysel gelişim için .87, diğerleriyle olumlu ilişkiler için .91, yaşam amacı için .90 ve kendini kabul için .93 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin, 117 katılımcı üzerinde 6 hafta arayla uygulanması ile elde edilen test tekrar test güvenilirlik katsayıları ise .81 ile .85 arasında değişmektedir. Buna göre, test tekrar test güvenirliliği için korelasyon katsayıları, kendini kabul için .85, diğerleriyle olumlu ilişkiler için .83, özerklik için .88, çevresel

hakimiyet için .81, yaşam amacı için .82 ve bireysel gelişim için .81'dir. Ölçeklerin ölçüt bağıntılı geçerliklerine bakıldığında, alt ölçeklerin, “yaşam doyumu”, “duygu dengesi”, “benlik saygısı”, “içsel kontrol” ile olumlu ve yüksek, “depresyon”, “diğerlerinin güçlü olduğu inancı”, “kontrol”, “olayların sonucunu şansa bağlama” ile ise olumsuz ilişki gösterdiği görülmüştür (Ryff, 1989; Ryff ve ark., 1994; akt., Cenkseven).

Ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanması ve geçerlilik güvenilirliği çalışması Cenkseven (2004) tarafından yapılmıştır. PİOÖ'nin 475 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik çalışmasında, maddelerin hem kendi ölçeğiyle hem de ölçeklerin tamamından elde edilen toplam puanla korelasyonları hesaplanmıştır. Buna göre, 84 maddenin PİOÖ'nden elde edilen toplam puan ile korelasyonlarının .25 ile .57 arasında değiştiği görülmüştür.

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

Hem Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen hem de Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından revize edilen örgütsel bağlılık ölçeği, hem ulusal hem de uluslararası literatürde en sık kullanılan ölçeklerden biridir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türk çalışanlarına uygunluğunu belirlemek amacıyla Wasti (2000) tarafından, 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanı olmak üzere 1267 çalışan üzerinde güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı bağlılık boyutundan oluşmaktadır. Ölçek, 5'li likert tarzında (“Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle katılıyorum”) derecelendirilmiştir. Ölçekte duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve normatif bağlılığı ölçmek için toplamda onsekiz (18) soru sorulmuştur. Her boyut için 6 soru mevcuttur. Ölçeğin 1.,2.,3.,15.,16.,17. soruları duygusal bağlılığı, 4.,5.,6.,7.,8.,9. sorular devam bağlılığını, 10.,11.,12.,13.,14.,18. soruları normatif bağlılığı ölçmektedir. Ölçekteki 15.,16.,17.,18. sorular ters yönlü sorulardır. Ankete cevap verenlerin çelişkiye düşmelerini önlemek için anketin sonuna koyulmuştur. Analiz ederken de bu dört soru çevrilerek analiz yapılmıştır. Meyer, Allen ve Smith çalışmalarında alfa değerlerini duygusal bağlılık için 0.82, devam bağlılığı için 0.74 ve normatif bağlılık için 0.83 bulmuşlardır.

Wasti (2000) tarafından yapılan çalışmada, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli”nin genel olarak Türk kültüründe ve ortamında geçerli olabileceği görülmüş; Türk çalışanlarının “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif

bağlılık” boyutlarını örgüte yönelik davranışlarında gösterdikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca, Tolay (2003) ve Gündoğan (2009) ve Yalçın (2009) tarafından örgütsel bağlılık ölçeğinin Türk kültürüne uyarlama çalışması yapılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma soruları kapsamında verileri analiz etmeden önce veriler analize hazırlanmıştır. Öncelikle 84 kişinin demografik bilgileri doldurduğu ancak ölçeklerdeki maddelere yanıt vermedikleri tespit edilmiştir. Bu 84 kişiye ait veriler veri setinden çıkarılmıştır. Daha sonra ÖBÖ’de yer alan ve olumsuz olan 4 madde ters kodlanmıştır. Bundan sonra uç değerler incelenmiş ve standart Z puanına çevrildikten sonra -3 ile +3 değerleri dışında kalan toplam 9 veri, veri setinden çıkarılmıştır. Bu işlemlerden sonra geriye kalan 411 kişi ile analize devam edilmiştir. Yaş değişkenine göre 50 ve üzeri yaşta sadece 6 kişi bulunduğu için bu kategori 42-49 yaş kategorisiyle birleştirilmiştir. Yeni kategoriler 25’ten küçük, 26-33, 34-41 ve 42 ve üzerinde şeklinde gerçekleşmiştir. Daha sonra ÇYKÖ, PİÖÖ ve ÖBÖ ölçeklerinden elde edilen puanların normallik testi yapılmıştır. Normallik testi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4:Normallik testi sonuçları

	ÖBÖ	ÇYKÖ	PİÖÖ
n	411	411	411
\bar{X}	80.41	78.06	327.70
S	16.15	15.25	25.27
Median	81	79	326
Minimum	31	32	247
Maksimum	122	112	414
Kolmogorov-Smirnov	.05	.04	.05
P	.007	.061	.044
Çarpıklık	-.27	-.27	.19
Basıklık	.31	.06	.30

Tablo 4 incelendiğinde, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre ÇYKÖ puanları normal dağılım göstermekte ($p > .05$), ÖBÖ ve PİÖÖ puanları ise normal dağılım göstermemektedir ($p < .05$). Ancak verilerin normal dağılıp dağılmadıklarına karar vermek

için sadece Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre karar verilmemektedir. Puanların çarpıklık katsayıları incelendiğinde, değerlerin -1 ile +1 arasında değiştiği görülmektedir. Bu durumda puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği sonucuna varılmıştır.

Birinci, ikinci ve yedinci araştırma sorularına yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi, üçüncü, dördüncü ve altıncı araştırma sorularına yanıt vermek amacıyla One Way ANOVA yapılmasına, beşinci araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmasına karar verilmiştir. Sekizinci araştırma sorusunda branş yer aldığı için bu araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmasına karar verilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerle ilgili olarak araştırma grubunu oluşturan özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olduğu bölüm, meslekteki kıdem süresi, bulunduğu kurumda görev yaptığı süre, çalışma yaşamı kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen anlamlı bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Araştırma ile ilgili bulguların ve yorumlanması, alt problemlerin sıralamasına uygun olarak yapılmıştır.

4.1. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Birinci araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılması

Ölçek	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
ÇYKÖ	Kadın	249	77.22	15.19	409	-1.38	.169
	Erkek	162	79.34	15.29			
PİOÖ	Kadın	249	328.57	25.33	409	.87	.387
	Erkek	162	326.36	25.20			
ÖBÖ	Kadın	249	79.46	15.57	409	-1.48	.140
	Erkek	162	81.87	16.95			

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların ÇYKÖ ($t(409) = -1.38, p > .05$), PİOÖ ($t(409) = .87, p > .05$) ve ÖBÖ ($t(409) = -1.48, p > .05$) puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Bir başka anlatımla katılımcıların kadın ya da erkek olmaları puanlarını etkilememektedir.

4.2. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

İkinci araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6:Katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ puan ortalamalarının medeni durumlarına göre karşılaştırılması

Ölçek	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
ÇYKÖ	Evli	235	80.07	14.63	409	3.13	.002
	Bekâr	176	75.37	15.67			
PİOÖ	Evli	235	327.04	24.73	409	-.61	.541
	Bekâr	176	328.54	26.02			
ÖBÖ	Evli	235	81.14	16.57	409	1.06	.288
	Bekâr	176	79.43	15.58			

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların puan ortalamaları medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ÇYKÖ ($t_{(409)} = 3.13, p < .05$). Evli katılımcıların çalışma yaşam kaliteleri ($\bar{X} = 80.07$) bekârların çalışma yaşam kalitelerinden ($\bar{X} = 75.37$) daha yüksektir. ÖBÖ ($t_{(409)} = 1.06, p > .05$) ve PİOÖ ($t_{(409)} = -.61, p > .05$) puan ortalamaları ise medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bir başka anlatımla katılımcıların evli ya da bekâr olmaları puanlarını etkilememektedir.

4.3. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Üçüncü araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla One Way ANOVA yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7:Katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ puan ortalamalarının yaşlarına göre ANOVA sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
ÇYKÖ	Gruplar Arası	1177.17	3	392.39	1.70	.167	-
	Gruplar İçi	94120.54	407	231.25			
	Toplam	95297.71	410				
PİOÖ	Gruplar Arası	510.35	3	170.12	.27	.851	-
	Gruplar İçi	261271.79	407	641.95			
	Toplam	261782.14	410				
ÖBÖ	Gruplar Arası	814.46	3	271.49	1.04	.374	-
	Gruplar İçi	106157.05	407	260.83			
	Toplam	106971.51	410				

Tablo 7 incelendiğinde, yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların, ÇYKÖ [$f_{(3-410)} = 1.70, p > .05$], PİOÖ [$f_{(3-410)} = .27, p > .05$] ve ÖBÖ [$f_{(3-410)} = 1.04, p > .05$] puan ortalamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, katılımcıların çalışma yaşam kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu yaşın katılımcıların çalışma yaşam kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

4.4. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları mezun oldukları bölüme göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Dördüncü araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8:ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ puanlarının kurum türüne göre Kruskal Wallis H testi sonucu

	Bölüm	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
ÇYKÖ	Meslek	21	191.67	4	8.83	.066	
	Okul Öncesi	20	144.40				
	Rehberlik	15	144.37				
	Özel Eğitim	326	198.06				
	Branş	4	261.63				
PİOÖ	Meslek	21	184.07	4	1.21	.877	
	Okul Öncesi	20	203.58				
	Rehberlik	15	197.33				
	Özel Eğitim	326	193.95				
	Branş	4	141.38				
ÖBÖ	Meslek	21	126.40	4	10.32	.035	Meslek-Özel Eğitim
	Okul Öncesi	20	168.13				
	Rehberlik	15	173.43				
	Özel Eğitim	326	200.22				
	Branş	4	200.38				

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların ÖBÖ puanlarının bölüme göre anlamlı farklılık gösterdiği ($p < .05$), ÇYKÖ ve PİOÖ puanlarının ise bölüme göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$). ÖBÖ için farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak amacıyla ikili ikili Mann Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre sadece meslek öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenleri arasında ÖBÖ düzeyleri bakımından anlamlı farklılık bulunmuştur. Sıra ortalamalarına göre özel eğitim öğretmenleri meslek öğretmenlerine göre daha yüksek ÖBÖ düzeyine sahiptir. Diğer branşlar arasında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4.5. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Beşinci araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla One Way ANOVA yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9:Katılımcıların ÇYKÖ, PİÖÖ ve ÖBÖ puan ortalamalarının kıdemlerine göre ANOVA sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
ÇYKÖ	Gruplar Arası	2086.10	2	1043.05	4.57	.011	5 yıldan az- 10 yıldan fazla
	Gruplar İçi	93211.61	408	228.46			
	Toplam	95279.71	410				
PİÖÖ	Gruplar Arası	84.03	2	42.02	.07	.937	-
	Gruplar İçi	261698.11	408	641.42			
	Toplam	261782.14	410				
ÖBÖ	Gruplar Arası	434.99	2	217.49	.83	.436	-
	Gruplar İçi	106536.52	408	261.12			
	Toplam	106971.51	410				

Tablo 9 incelendiğinde, yapılan analiz sonucuna göre, katılımcıların ÇYKÖ puan ortalamaları kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir [$F_{(2-410)} = 4.57, p < .05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak amacıyla Scheffe post-hoc testi yapılmıştır. Test sonucuna göre kıdemleri 10 yıldan fazla olan katılımcıların ÇYKÖ puan ortalamaları ($\bar{X} = 80.76$), kıdemleri 5 yıldan az olanların puan ortalamalarından ($\bar{X} = 75.26$) daha yüksektir. Bu bulgu kıdemlerin katılımcıların çalışma yaşamı kaliteleri üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. ÖBÖ [$F_{(2-410)} = .83, p > .05$] ve PİÖÖ [$F_{(2-410)} = .07, p > .05$] puan ortalamaları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, katılımcıların örgütsel bağlılıkları ve psikolojik iyi olma durumları kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu kıdemlerin katılımcıların örgütsel bağlılıkları ve psikolojik iyi oluşları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

4.6. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları bulunduğu kurumda görev yaptığı süreye göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Altıncı araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla görev süresi değişkeni 3 yıldan az ve 3 yıldan fazla olmak üzere iki kategorili olacak şekilde yeniden kodlanmıştır. Araştırma

sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t-testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo10’da verilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların ÇYKÖ, PİÖÖ ve ÖBÖ puan ortalamalarının kurumlarında görev yapma sürelerine göre karşılaştırılması

Ölçek	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
ÇYKÖ	3 yıldan az	221	76.57	15.10	409	-1.82	.070
	3 yıl ve üzeri	190	79.31	15.44			
PİÖÖ	3 yıldan az	221	329.18	23.81	409	1.32	.188
	3 yıl ve üzeri	190	325.44	28.44			
ÖBÖ	3 yıldan az	221	73.40	13.00	409	-3.54	.001
	3 yıl ve üzeri	190	78.18	15.55			

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların ÖBÖ puan ortalamaları kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(418)} = -3.54, p < .05$). Kurumlarında 3 yıl ve daha fazla süredir görev yapan katılımcıların örgütsel bağlılıkları ($\bar{X} = 78.18$) 3 yıldan az süredir görev yapanların örgütsel bağlılıklarından ($\bar{X} = 75.37$) daha yüksektir. ÇYKÖ ($t_{(409)} = -1.82, p > .05$), ve PİÖÖ ($t_{(409)} = 1.32, p > .05$) puan ortalamaları ise kurumlarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bir başka anlatımla katılımcıların 3 yıldan daha az ya da daha fazla süredir çalışmış olmaları puanlarını etkilememektedir.

4.7. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları çalıştığı kurumun türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Yedinci araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 11’da verilmiştir.

Tablo 11: ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ puanlarının kurum türüne göre Kruskal Wallis H test sonucu

	Kurum	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
ÖBÖ	Okul Öncesi	9	165.06	3	1.95	.584	-
	Özel Eğitim Sınıfı	106	155.32				
	Bağımsız Devlet	151	172.12				
	Özel Özel Eğitim	64	166.80				
ÇYKÖ	Okul Öncesi	9	160.00	3	.22	.975	-
	Özel Eğitim Sınıfı	106	162.54				
	Bağımsız Devlet	151	167.74				
	Özel Özel Eğitim	64	165.89				
PİOÖ	Okul Öncesi	9	197.67	3	3.16	.368	-
	Özel Eğitim Sınıfı	106	153.76				
	Bağımsız Devlet	151	168.85				
	Özel Özel Eğitim	64	172.51				

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ puanlarının kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$). Bu bulguya göre farklı kurumlarda çalışan katılımcılar benzer düzeyde çalışma yaşamı kalitesi psikolojik iyi olma ve örgütsel bağlılık puanına sahiptir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların çalıştıkları kurum türleri çalışma yaşamı kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkilememektedir.

4.8. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Sekizinci araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucu Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo12: Katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ puanları arasındaki ilişki (n = 411)

	ÖBÖ	ÇYKÖ	PİOÖ
ÖBÖ		.41**	.04
ÇYKÖ			.01
PİOÖ			

** : .05 düzeyinde anlamlı

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcıların ÖBÖ ve ÇYKÖ puanları arasında pozitif, orta düzeyde anlamlı korelasyon göstermektedir ($r = .41$, $p < .05$). Buna göre örgütsel bağlılıkları yüksek olan kişilerin çalışma yaşam kaliteleri de genel olarak yüksektir. Benzer şekilde örgütsel bağlılıkları düşük kişilerin çalışma yaşam kaliteleri de genel olarak düşüktür. ÖBÖ puanları ile PİOÖ puanları arasında ve ÇYKÖ puanları ile PİOÖ puanları arasında ise anlamlı korelasyon bulunmamaktadır ($p > .05$).

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerle ilgili olarak araştırma grubunu oluşturan özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olduğu bölüm, meslekteki kıdem süresi, bulunduğu kurumda görev yaptığı süre, çalışma yaşamı kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen anlamlı bulgular literatür ışığında tartışılmıştır. Araştırma ile ilgili bulguların tartışılması alt problemlerin sıralamasına uygun olarak yapılmıştır.

5.1. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin tartışma ve yorum

Yapılan araştırma sonucuna göre; katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Cinsiyete göre anlamlı fark göstermemesinin neden ise her iki grubunda aynı koşul ve imkânlarda çalışması, ekonomik özgürlüklerinde eşit fırsatın sağlanmasına bağlı olduğu öngörülmektedir. Sonuçlar çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık değişkenlerine göre sıralanmıştır.

Çalışma yaşam kalitesinin cinsiyet faktörüne göre değişmediğini destekleyen araştırmalar; Eren'in (2013) üniversite hastanesinde ve Türkay'ın (2015) turizm sektöründe yapmış olduğu çalışmada da, cinsiyet değişkenine göre çalışma yaşam kalitesi puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yine Saygılı, Avcı ve Sönmez (2016) tarafından sağlık çalışanları ile yapılan araştırmada cinsiyet değişkeni ile çalışma yaşam kalitesi arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışma yaşam kalitesinin cinsiyet faktörüne göre araştırma bulgularını desteklemeyen araştırmalardan biri olan, Erdem ve Kaya (2013) otel çalışanları ile yaptıkları araştırmada, cinsiyet değişkeni ile çalışma yaşam kalitesinin bazı boyutların da anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre, bayan işgörenlerin, “Yönetime Katılma”, “Ücret” ve “Hizmet İçi Eğitim” faktörlerine; erkek işgörenlerin ise “İş Yaşamı ve Özel Yaşam Dengesi” faktörüne daha olumlu katılım gösterdikleri anlaşılmaktadır.

Psikolojik iyi oluşun cinsiyet faktörüne göre değişmediği bulgusunu destekleyen çalışmalarda bulunmaktadır. Karaçam (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Timur (2008) boşanma sürecinde olan ve olmayan evli bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi üzerine yaptığı çalışmada ise cinsiyetin psikolojik iyi oluşu yordamadığı sonucuna ulaşmıştır.

Psikolojik iyi oluşun cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını gösteren sonuçlar olmakla birlikte (Cooper, Okamura ve McNeil, 1995; Tütüncü, 2012), farklılaştığını (Cenkseven, 2004; Ryff, 1989; 1995) gösteren bulgulara da rastlanmaktadır.

Örgütsel bağlılığın cinsiyet faktörüne göre değişmediğini destekleyen araştırmalar; Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasında bir ilişki olmadığını ve bağlılık değişkeninin cinsiyete dayalı bir değişiklik göstermediği sonucunu elde etmişlerdir. Özsoy ve arkadaşlarının (2004) yaptıkları çalışmada, Zaman (2006) rehber öğretmenler ile yaptığı çalışmada ve Çakır (2007) ilköğretim okulu öğretmenleri ile yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark olmadığını sonucuna ulaşmışlardır. Karataş ve Güleş (2010) tarafından yapılan araştırma da ise cinsiyetin öğretmenlerin iş tatmininde ve örgütsel bağlılığında belirleyici bir etken olmadığını tespit etmişlerdir.

Son yıllarda yapılan araştırmalarda cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Bazı araştırmalarda kadınların erkeklere oranla daha yüksek bir örgütsel bağlılık gösterdiği görülürken bazı araştırmalarda erkeklerin bağlılık oranlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç; Varoğlu (1993), Mahmudoğlu (2007), Erdoğan (2009), Boylu, Pelit ve Göçer (2007), Izgar (2008), Çırpan (1999), Nartgün ve Menep (2010) tarafından yapılmış araştırmaların sonuçları ile de örtüşmektedir. Bu bulgular araştırma sonucuna göre farklılık göstermektedir.

5.2. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin tartışma ve yorum

Yapılan araştırma sonucuna göre; katılımcıların puan ortalamaları medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evli katılımcıların çalışma yaşam kaliteleri bekârların çalışma yaşam kalitelerinden daha yüksektir. ÖBÖ ve PİÖÖ puan ortalamaları ise medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Evli katılımcıların çalışma yaşam kaliteleri bekârların çalışma yaşam kalitelerinden daha yüksek olması evli bireylerin eşleri ile paylaşımında bulunması, iş yaşamı hakkında karşılıklı iletişim kurulmasına kısaca eşlerin birbirine olan desteği olarak öngörülmektedir. Sonuçlar çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık değişkenlerine göre sıralanmıştır.

Araştırma bulgularından çalışma yaşam kalitesinin medeni duruma göre değiştiğini destekleyen araştırmalar; Avcı ve arkadaşları (2004) yaptıkları çalışmada yaşam kalitesi alanlarıyla görevi, çalıştığı bilim dalı ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Aynı şekilde Türk, Çetin ve Fedai (2012) genç hekimlerle yaptıkları çalışmada da da statü, çalışılan birim ve medeni durum ile yaşam kalitesi alt ölçekleri arasında farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Acar (2016) yaptığı araştırmada, çalışma yaşam kalitesine ilişkin olarak evli olanların bekâr olanlardan daha olumlu düşüncelere sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bunun sebebini ise bekâr çalışanların genellikle çalışma hayatına yeni atılmış olmaları sebebiyle daha idealist olmaları ve beklentilerinin yüksek olması, evli olanların hayat tecrübelerini daha fazla olması ve bu sebeple hayata karşı tahammül derecelerini daha yüksek olmasıyla bağdaştırmıştır.

Araştırma bulgularından desteklemeyen araştırmalara bakıldığında ise; Chubon (1986), Güney, Altıntepe, Türk ve arkadaşlarının (2002), Kaçar-Yeşiltepe (1995), Suet-Ching (2001), Perim (2007) ve Taşçı (1998) tarafından yapılan çalışmalarda yaşam kalitesinin medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır.

Psikolojik iyi oluşun medeni durum değişkeni açısından değişiklik göstermediği sonucunu destekleyen birçok çalışma vardır. Bunlar; Oymak (2017) araştırmasında medeni durum değişkeni açısından psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılık göstermediği

belirlenmiştir. Tong ve Song (2004), Taylor, Chatters, Hadrson ve Riley (2001) tarafından yapılmış araştırmalarda da öznel iyi oluş ile cinsiyet, yaş, gelir, bölge, sağlık, medeni durum, kentte oturma özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiş ve elde edilen bulgularda herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Güner ve Bozkurt (2017) araştırmalarında bankacılık sektöründe çalışan bireylerin işyeri mutluluğu demografik faktörler açısından incelemiştir. Çalışılan banka türü, cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi gibi demografik faktörler için mutluluk ve mutsuzluk nedenleri arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucunu elde etmişlerdir.

Medeni durumun psikolojik iyi oluş üzerinde etkisi olduğunu bulan ve araştırma sonucunu destekleyemeyen çalışmalarda bulunmaktadır. Örneğin; Timur (2008) araştırmasında evli bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha evli olmayanlara göre daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Kim ve McKenry (2002), evlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında evlilik ilişkisinin kalitesiyle psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde Proulx, Hlems ve Buehler (2007), evlilik uyumu ve psikolojik iyi oluş arasında güçlü bir ilişki olduğunu sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel bağlılığın medeni durum faktörüne göre değişiklik olmadığını gösteren ve araştırma bulgularını destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bunlar; Eskibağ (2014) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemiş, öğretmenin bekâr ya da evli olması okula bağlılığını etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Karakoç (2016) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında evli veya bekâr olma durumlarının herhangi bir etki olmadığı sonucuna elde etmiştir. Yapılan çoğu çalışmada bağlılık ve medeni hal değişkenlerinde farklılaşma bulunmamıştır (Aydoğan, 2008; Erdoğan, 2006; Çakır,2007; Özcan 2008).

Araştırma bulgularına göre farklılık gösteren araştırmalarda bulunmaktadır. Demirkıran (2004) yaptığı çalışmada, evli öğretmenlerin duygusal bağlılık alt boyutundan aldıkları puanlar bekâr öğretmenlerden daha yüksektir. Coşkun'a (2012) göre işgörenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada evli olanların işten ayrılmayı daha maliyetli bulduklarını ortaya koymuştur. Bekâr olanların ise örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bağcıoğlu (2017) evli çalışanların, bekâr çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu

durumun evli çalışanların artan ailevi sorumlulukları nedeniyle devamlılık bağlılıklarının daha yüksek olmasından kaynaklandığını belirtmiştir.

5.3. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin tartışma ve yorum

Yapılan araştırma sonuçlarına göre katılımcıların çalışma yaşam kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Değişkenlerin yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemesi bireylerin öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği iş ve işlemleri yapmasına, bu görevlerin ise yaşlara göre değişmemesine neden olduğu öngörülmektedir. Sonuçlar çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık değişkenlerine göre sıralanmıştır.

Araştırma sonucunda çalışma yaşam kalitesinde elde edilen bulguları destekleyen çalışmalara bakıldığında; Çelik ve Tabancalı (2012) özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitelerini araştırdığı çalışmada ve Türkay (2015) turizm sektöründe yapmış olduğu çalışmada da yaş değişkeni ile çalışma yaşam kalitesi arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışma yaşam kalitesi değişkenine göre araştırma sonucunu desteklemeyen çalışmalarda bulunmaktadır. Buna göre; Acar (2016) yaptığı araştırmada, yaş durumlarına göre katılımcıların çalışma yaşam kalitesine yönelik düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlemiş ve en olumlu düşünceye 45 yaşın üzerindeki ve en olumsuz düşünceye ise 18-25 yaş grubunda olanların bulunduğunu tespit etmiştir. Yine Begat ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin çalışma ortamı ve iş memnuniyetleri araştırılmış, hemşirelik aktiviteleri için zaman ayırma yokluğu, hastalığın varlığı, anksiyete, yaş ve fiziksel sorunların sağlık durumunu etkilediği sonucunu elde etmişlerdir.

Araştırma sonucunda elde edilen psikolojik iyi oluşun yaşa göre değişmediği bulgularını destekleyen araştırmalar bulunmaktadır. Karaçam'ın (2013) yaş değişkenine göre araştırma sonuçları incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algısı, akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeyleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Timur

(2008) ve Eraslan (2015) yaptıkları çalışmalarda yaşın psikolojik iyi oluş düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığını belirtmiştir. Oymak (2017) araştırmasında yaş değişkeni açısından psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde bu araştırmanın aksine de sonuçların olduğu görülmüştür. Yapılan bazı çalışmalarda öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar bulunmakta ve öğretmenlerin yaşları arttıkça akademik iyimserlik düzeyleri de artmaktadır (Amy vd., 2004; Erdoğan, 2013; Çağlar, 2013; Yalçın, 2013). Çelebi (2016) ise araştırmasında 30-40 yaş arasındaki bireylerin, diğer yaş grubundakilere göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Sönmez (2017) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılaşması incelendiğinde; örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışanların yaşlarına, branşlarına ve maaştan memnuniyetlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Burns vd., (2001) 14 büyük hastanede çalışan doktorlar üzerinde yaptıkları araştırmalarında hekimlerin örgüte bağlılıklarını etkileyen en önemli faktörün yaş olduğunu bulmuşlardır. Duygulu (2001) ise Ankara'daki bir hastanede görev yapan 83 hemşire üzerinde yaptığı araştırmasında sosyo-demografik değişkenlerle bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve yaş ile genel örgüte bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Yapılan araştırmada örgütsel bağlılık sonucunu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Buna göre; Örs ve arkadaşları (2003) Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi ve Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışan doktor ve hemşirelerin örgütlerine bağlılık derecelerini araştırdıkları çalışmada, doktorların örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının yaşa, cinsiyete, unvana göre farklılık göstermediği bulunmuş; hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının ise yaşa ve eğitim seviyesine göre farklılık göstermediği sonucunu elde etmişlerdir. Özcan (2008) 117 çalışanı hedef alan çalışmasında, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyini değiştirmedikleri sonucuna ulaşmıştır. Yalçın ve İplik (2005) ise otel çalışanlarına yönelik yürüttükleri çalışmalarında cinsiyetin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar incelendiğinde, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda fikir birliğine varılamamış ve

farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalarda erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları kurum ikinci planda kalmakta ve örgüte genellikle erkeklere oranla daha az bağlanmaktadır (Aven vd., 1993: 646'dan akt. Yalçın ve İplik, 2008: 488).

5.4. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları mezun oldukları bölüme göre anlamlı düzeyde farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin tartışma ve yorum

Yapılan analiz sonucuna göre sadece meslek öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenleri arasında ÖBÖ düzeyleri bakımından anlamlı farklılık bulunmuştur. Sıra ortalamalarına göre özel eğitim öğretmenleri meslek öğretmenlerine göre daha yüksek ÖBÖ düzeyine sahiptir. Diğer branşlar arasında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır. Özel eğitim öğretmenleri meslek öğretmenlerine göre daha yüksek örgütsel bağlılıkların olmasının nedeni özel eğitim öğretmenlerinin lisan eğitimlerinin özel gereksinimli bireyler üzerine alması, özel gereksinimli bireylerin düzeylerine göre uyarlamalar yapabilmesi ve başka tür kurumlarda görev alamamasına bağlı olduğu düşünülmektedir. Aynı şekilde meslek öğretmenleri ise kendi istekleri üzerine bu tür kurumlarda görev yaptığı ve başka alternatif kurumlarda görev yapabilmesi nedeni ile örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu öngörülmektedir. Ayrıntılı literatür taraması yapılmasına rağmen özel eğitim okullarında ve kurumlarında bulunan öğretmenlerin mezun oldukları bölüme ilişkin çalışmalara rastlanamamıştır. Bu yönüyle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çiçek ve Çoruk (2017) öğretmenlerin okul yaşam kalitesini algılama düzeylerinin mezun olunan okul türü değişkeni açısından incelendiğinde ise anlamlı bir farklılığın gözlenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre mezun olunan okul türünün öğretmenlerin okul yaşam kalitesini algılama düzeylerini etkilemediği ortaya çıkmıştır. Korkmaz (2009) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algılarının mezun olunan okul türü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İlgili araştırmada eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları daha yüksek bulunmuştur.

Dikmetaş'ın (2006) yapmış olduğu çalışmada da bu çalışmaya paralel olarak eğitim düzeyi açısından lise mezunu çalışanların ilköğretim mezunu çalışanlara göre, çalışma yaşam kalitesini daha olumlu olduğunu belirtmiştir.

Psikolojik iyi oluşun öğrenim görülen alana göre farklılaştığını (Durak, 1997; Gündoğdu ve Yavuzer, 2012; Tuzgöl ve Dost, 2004) gösteren bulguların yanı sıra, farklılaşmadığını (Yavuz-Güler ve İşmen-Gazioğlu, 2008) da yansıtan bulguların olduğu dikkat çekmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinde ve bağlılığın tüm alt boyutlarında ön lisans mezunu olan öğretmenlerin buldukları kuruma karşı olan bağlılıklarında daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu (Kaygısız, 2012); en yüksek örgütsel bağlılık puanına lise mezunu olan grubun sahip olduğu bunu sırasıyla önlisans mezunu olan grubun ve lisans mezunu olan grubun izlediği (Kaya, 2013); eğitim düzeyi değişkeninin duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı önemli bir etkiye sahip olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe duygusal bağlılığın azaldığı (Gündoğan, 2009) ve eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek ilköğretim mezunu işgörenler olurken, en düşük bağlılığa sahip olanlar ise lisans mezunu işgörenler olduğu (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009) tespit edilmiştir.

5.5. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin tartışma ve yorum

Yapılan araştırma sonucunda; kıdemleri 10 yıldan fazla olan katılımcıların ÇYKÖ puan ortalamaları, kıdemleri 5 yıldan az olanların puan ortalamalarından daha yüksektir. 10 yıldan fazla olan katılımcıların çalışma yaşam kalitelerinin, kıdemleri 5 yıldan az olanlara göre yüksek olmasının nedeni 10 yıl çalışan kişilerin tecrübelerinin yüksek olması, yaşantılarının zenginliği nedeni ile daha kolay çözümler üretmesi ve bunları bulunduğu ortama aktarması olduğu düşünülmektedir. Bu bulgu kıdemli katılımcıların çalışma yaşamı kaliteleri üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. ÖBÖ ve PİÖÖ puan ortalamaları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sonuçlar çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık değişkenlerine göre sıralanmıştır.

Korkmaz (2009) tarafından yapılan araştırmada ise 20 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri ile diğer kıdem yıllarına sahip öğretmenlerin görüşleri arasında 20 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Karahan (2005) 25 yılı geçmemek kaydıyla hizmet süreleri arttıkça öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu tutumlarının ve iş doyumlarının (Karakaya-Çiçek ve Çoruk, 2017; Kılıç, 2011) da yükseldiği yönünde bulgular elde edilmiştir. Bu durumda kıdemleri yükseldikçe öğretmenlerin okullarına yönelik daha olumlu algılar geliştirdikleri; uzun yıllar boyunca edindikleri deneyimler sonucunda belki de okullarından daha gerçekçi beklentiler içerisinde oldukları söylenebilir. Çevik ve Köse (2017), Tanrıverdi (2007) ve Yılmaz (2009) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen bulguları desteklemektedir.

Kıdeme göre çalışma yaşam kalitesinin değişmediği sonucu elde eden çalışmalarda bulunmaktadır. Çiçek ve Çoruk (2017) öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları kıdem değişkeni açısından incelediği çalışmada kıdem değişkeninin okul yaşam kalitesi algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Türkyılmaz ve Kuş (2010) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin kıdemleri ile okul kalitesini algılamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Oymak'ın (2017) yaptığı araştırmada çalışma yılı değişkeni açısından psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, bu araştırmanın aksine de sonuçların olduğu görülmüştür. Danişment (2012) ise çalışmaya yeni başlayanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Çelebi (2016) 06-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Bu araştırmanın örgütsel bağlılığın kıdem süresine göre değiştiğini destekleyen çalışmalara bakıldığında; Zaman (2006) rehber öğretmenler ile yaptığı çalışmasında ve Çakır (2007) ilköğretim okulu öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Sabuncu (2015), öğretmenlerin buldukları okullarda çalışma sürelerinin artmasıyla devam bağlılıklarının arttığı görülmüştür. Fakat öğretmenlerin okulda kalma süresinin artmasının duygusal ve normatif bağlılıkları üzerinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır.

Elde edilen bulguların aksine farklı sonuçlar elde edilen araştırmalarda bulunmaktadır. Bülbül (2005), 10 yıl ve üzeri genel kıdem sahip olanların diğer kıdem gruplarına göre örgüte bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit etmiştir. zutku (2008) tarafından Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde faaliyet gösteren bir fabrikanın 221 çalışanı üzerinde yapılan araştırmanın analiz sonuçlarına göre örgüte devam bağlılığı düzeyinin 5 yıldan az kıdemi olan çalışanlarda diğer kıdem gruplarına göre en düşük olduğu, kıdem yılı 10 ile 15 yıl arasında olan çalışanların örgüte devam bağlılığı düzeyinin en yüksek olduğu tespit edilmiştir. Topaloğlu ve arkadaşları (2008) tarafından Ankara İlinde 343 alışan üzerinde yapılan bir araştırmada ise; örgütsel bağlılık ile kıdem yılı değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve mesleğe yeni başlayan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha kıdemli bireylere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak te yandan 16 yıldan sonra da çalışanların bağlılıklarında bir artış olduğu gözlemlenmişlerdir.

5.6. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları bulunduğu kurumda görev yaptığı süreye göre göre anlamlı düzeyde farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin tartışma ve yorum

Yapılan araştırma sonucunda; kurumlarında 3 yıl ve daha fazla süredir görev yapan katılımcıların örgütsel bağlılıkları 3 yıldan az süredir görev yapanların örgütsel bağlılıklarından daha yüksektir. 3 yıl ve daha fazla süredir görev yapan katılımcıların örgütsel bağlılıkları 3 yıldan az süredir görev yapanların örgütsel bağlılıklarından daha yüksek olmasının nedeni aynı kurumda çalışanların kurumunu sahiplenmesi, kurumun hedeflerine ilişkin kendini sorumlu hissetmesine bağlı olduğu düşünülmektedir. ÖYKÜ ve PİO puan ortalamaları ise kurumlarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sonuçlar alışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık değişkenlerine göre sıralanmıştır.

Çalışma yaşam kalitesinin bulunduğu kurumda görev yaptığı süreye göre araştırma sonuçlarını destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Taşdemir Afşar (2011) yapmış olduğu araştırmada hem devlet hem de vakıf niversitesinde alışan akademisyenlerin üniversitelerinde çalışma yılı ile çalışma yaşam kalite düzeyleri arasında ilişkiye yönelik elde edilen tüm verilere dayanarak her iki niversite tipinde de o üniversitede çalışma

süresi arttıkça çalışma yaşamı kalitesinin yükseldiği belirtmiştir. Bu araştırma sonucu elde edilen bulgu yapılan araştırma sonucunu desteklemediği görülmektedir.

Araştırma sonucunu desteklemeyen çalışmalara bakıldığında ise; Celebi ve Sunal (20016) tarafından yapılan çalışmada cerrahi hemşirelerinin çalışmakta olduğu hastanedeki görev süresine göre yaşam kalitesi ölçeği fiziksel rol, ağrı, genel sağlık, enerji, sosyal fonksiyon, emosyonel rol ve mental sağlık alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında, çalıştığı hastanedeki görev süresi 6 ay ve daha az olan hemşirelerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu ve farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu tespit etmiştir.

Oymak (2007) yapmış olduğu araştırmasında çalışma şartları olumlu olan, çalışma arkadaşlarıyla uyum içinde olan ve herkesin görev ile sorumluluklarını bildiği bir ortamda çalışıldığı düşünüldüğünde çalışma yılına göre psikolojik iyi oluşun farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Yapılan çalışma sonucu elde edilen araştırma bulgularını destekleyen çalışmalar; Danişment (2012) ise çalışmaya yeni başlayanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Çelebi (2016) 06-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma sonucuna göre farklı sonuçlar elde eden çalışmalarda bulunmaktadır. Buna göre; Dönmez (2015) yapmış olduğu araştırmasında aynı okuldaki çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, aynı okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Varoğlu (1993), Önal (1999), Allen ve Mayer (1993) yaptıkları çalışmada kurumda çalışılan süre arttıkça örgüte bağlılığında artacağını tespit etmişlerdir. Kurşunoğlu ve arkadaşları (2010), öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıkları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri arttıkça her üç bağlılık düzeyinin de arttığı görülmektedir. Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri arttıkça kurumlarına “ait olma” hislerinin de arttığı ve kurumları ile özdeşleştikleri şeklinde açıklamışlardır. Yapılan çalışma araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

5.7. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları çalıştığı kurumun türüne göre göre anlamlı düzeyde farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin tartışma ve yorum

Yapılan araştırma sonucunda; katılımcıların ÇYKÖ, PİOÖ ve ÖBÖ puanlarının kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Katılımcıların çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermemesinin nedeni tüm özel eğitim okullarında özel gereksinimli bireylerin yer alması ve öğrencilere ilişkin gereken çalışmaların öğretmenler tarafından uygulanmasına bağlı olarak öğretmenlerin görevlerini yerine getirdiğini düşünülmesidir. Literatür incelendiğinde okul türü bazında araştırma sonuçlarına rastlanmıştır.

Çiçek ve Çoruk (2017) çalışılan okul türü değişkeni açısından öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları incelendiğinde ise genel anlamda anlamlı bir farklılık olmadığı, ancak “okula yönelik algı” ve “öğrenciye yönelik algı” alt boyutlarında ise ilkökulda görev yapan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin okula yönelik ve öğrenciye yönelik daha olumlu bir tutum içerisinde olduğunu belirtmişlerdir. Türkyılmaz ve Kuş (2010) tarafından yapılan çalışmada ise ortaöğretim öğretmenleri ile ilköğretim öğretmenlerinin okul kalitesine yönelik algıları karşılaştırılmış ve ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Türkyılmaz ve Kuş (2010) da bu sonucu ilköğretimdeki öğretmenlerin hedef kitlelerinin daha küçük yaşta öğrenciler olması ile açıklamıştır.

Taşdemir Afşar (2011), devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre çalışma yaşam kalitesi düşüktür.

Okul öncesi okul yöneticilerinin özerklik iyi oluş puanlarının ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin özerklik iyi oluş puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Okul düzeylerine göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin okul öncesinde çalışan okul yöneticilerinin lehine çıkması, okul öncesinde ağırlıklı olarak çalışan kadın yöneticilerin psikolojik iyi düzeylerin yüksek çıkmasıyla doğru orantılı olarak araştırma sonuçlarının kendi içinde tutarlı olduğunu göstermektedir. Yapılan literatür taramasında okul yöneticilerinin psikolojik düzeyleriyle ilgili yapılmış bir araştırmaya rastlanmamış ancak; Izgar'ın (2001) yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin okul türü ile duygusal

tükenme ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulmuş, ortaöğretimde görev yapan yöneticilerinin duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerindeki tükenmişlik diğer gruba göre yüksektir. Yapılan çalışma araştırma bulgularını desteklememektedir.

Akar (2014) okul yöneticilerinin genel örgütsel bağlılığı ile duygusal bağlılık, devam bağımlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarının görev yapılan okul kademesi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Yani okul yöneticilerinin ilkokul, ortaokul veya ortaöğretim kurumlarında çalışmalarının örgütsel bağlılık düzeylerini değiştirmedeği söylenebilir. Bu sonuç Demir (2013)'in yapmış olduğu araştırma sonuçları ile de örtüşmektedir. Okul yöneticilerin benzer çalışma koşullarında ve aynı özlük ve mali haklara sahip olmalarının bunda etkili olduğu düşünülebilir.

Akgül (2014) yaptığı araştırmasında elde ettiği puan ortalamasına göre en yüksek örgütsel bağlılığın lisede çalışanlarda görüldüğü, liseye nazaran ortaokulda çalışanların örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

5.8. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığına ilişkin tartışma ve yorum

Yapılan çalışmada örgütsel bağlılıkları yüksek olan kişilerin çalışma yaşam kaliteleri de genel olarak yüksektir. Benzer şekilde örgütsel bağlılıkları düşük kişilerin çalışma yaşam kaliteleri de genel olarak düşüktür. Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin kurumların karşı kendilerini sorumlu hissetmesi, bu nedenle kurumun amaçlarını yerine getirmek için çabalaması ve bu çaba karşılığında çalışma yaşamında başarıyı yakaladığı öngörülmektedir. ÖBÖ puanları ile PİOÖ puanları arasında ve ÇYKÖ puanları ile PİOÖ puanları arasında ise anlamlı korelasyon bulunmamaktadır.

Araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara bakıldığında; Gül ve arkadaşları (2014) çalışma ve yaşam kalitesini çalışılan birim bazında incelendiğinde, örgütsel bağlılık değişkenleri ile paralellik gösterdiğini ve idari birimlerde çalışanların çalışma yaşam kalitesinin yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişki incelediklerinde ise, duygusal ve normatif bağlılığın gelişmesinde çalışma yaşam kalitesinin pozitif yönde bir etkisinin olduğunu tespit

etmişlerdir. Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde ise, örgütsel bağlılık değişkenlerinden normatif ve duygusal bağlılığın gelişmesinde %31 oranında büyük bir etkiye sahip olduğu ancak devam bağlılığın gelişmesinde etkili olmadığı bulgusunu elde etmişlerdir. Aynı şekilde Karaköse (2012) rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışma yaşamı kaliteleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Tuncer (2012)'e göre; çalışma yaşam kalitesinin düşüklüğü çalışanlar açısından işe olan bağlılığın azalmasına ve işinden duyduğu memnuniyetin azalmasına neden olmaktadır. Çalışma yaşam kalitesindeki artış da çalışan tatmininin ve verimliliğinin artmasını sağlamaktadır. Yeterince tatmin olan bir çalışan örgütün gelişmesine daha faydalı olmaktadır. Ayrıca Sinha (2012)'ye göre; örgütsel bağlılığın çalışma yaşam kalitesi ile ilişkisi de çalışma hayatının araştırmacılar tarafından mercek altına alınan diğer bir yönüdür. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılığı olan çalışanlar olmayanlara göre daha uzun süre örgütte çalışmakta olup çalışma konusunda daha isteklidir ve yaptıkları iş konusunda da daha olumlu düşüncelere sahip olmaktadır.

Elde edilen bulguları desteklemeyen araştırmalarda bulunmaktadır. Buna göre; Wright ve arkadaşlarının (2004) yapmış oldukları çalışmada insan kaynakları bölümünde çalışanlarda, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi olma ve iş performansı arasındaki ilişkiyi saptamaya çalışmışlardır. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasında karşılıklı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Panaccio ve Vandenberghe (2009) çalışanlarda algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapmış oldukları çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Ateş (2016) tarafından yapılan çalışmada; psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan bireyin, kişisel gelişimini sağlamadaki mücadelesinin, onun hem özel hayatında hem de sosyal yaşamında mutlu, çevresine uyumlu ve pozitif bir birey olmasına katkı sağlayacağı sonucu elde etmiştir.

Karasakaloğlu (2016) konaklama işletmeleri çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Alanya'da gerçekleştirilen bu çalışmada iş yaşam kalitesinin psikolojik iyi oluş üzerinde %34'lük bir

etkiye sahip olduğunu ve dolayısıyla iş yaşam kalitesi algısının çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerinde bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.



BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan genel sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

6.1. SONUÇ

Katılımcıların ÇYKÖ, PİÖÖ ve ÖBÖ puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Katılımcıların puan ortalamaları medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evli katılımcıların çalışma yaşam kaliteleri bekârların çalışma yaşam kalitelerinden daha yüksektir. ÖBÖ ve PİÖÖ puan ortalamaları ise medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların ÇYKÖ, PİÖÖ ve ÖBÖ puan ortalamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, katılımcıların örgütsel bağlılıkları, çalışma yaşam kaliteleri ve psikolojik iyi olma durumları yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Katılımcıların ÖBÖ puanlarının mezun olduğu bölüme göre anlamlı farklılık gösterdiği, ÇYKÖ ve PİÖÖ puanlarının ise mezun olduğu bölüme göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Sıra ortalamalarına göre özel eğitim öğretmenleri meslek öğretmenlerine göre daha yüksek ÖBÖ düzeyine sahiptir. Diğer branşlar arasında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Katılımcıların ÇYKÖ puan ortalamaları kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Test sonucuna göre kıdemleri 10 yıldan fazla olan katılımcıların ÇYKÖ puan ortalamaları, kıdemleri 5 yıldan az olanların puan ortalamalarından daha yüksektir. ÖBÖ ve PİÖÖ puan ortalamaları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların ÖBÖ puan ortalamaları kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Kurumlarında 3 yıl ve daha fazla süredir çalışan katılımcıların örgütsel bağlılıkları 3 yıldan az süredir çalışanların örgütsel bağlılıklarından daha yüksektir. ÇYKÖ,

ve PİOÖ puan ortalamaları ise kurumlarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların ÖB ÇYKÖ ve PİOÖ puanlarının kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Katılımcıların ÖBÖ ve ÇYKÖ puanları arasında pozitif, orta düzeyde anlamlı korelasyon göstermektedir. Buna göre örgütsel bağlılıkları yüksek olan kişilerin çalışma yaşam kaliteleri de genel olarak yüksektir. Benzer şekilde örgütsel bağlılıkları düşük kişilerin çalışma yaşam kaliteleri de genel olarak düşüktür. ÖBÖ puanları ile PİOÖ puanları arasında ve ÇYKÖ puanları ile PİOÖ puanları arasında ise anlamlı korelasyon bulunmamaktadır.

6.2.ÖNERİLER

6.2.1.Uygulamaya Yönelik Öneriler:

Bu çalışmada özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenleri kapsamakta olup, okul türlerine ve öğrenci özelliklerine göre yapılan yapılacak çalışmalar daha yararlı olacaktır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun nedenleri araştırılmalıdır. Okul yöneticileri, öğretmenlerin örgüte olan bağlılığını artırmak için kurum içi iletişimi artıracak ve olumlu okul iklimi yaratacak sosyal faaliyetler düzenlemelidir. Okul içinde kararların birlikte alındığı, açık, şeffaf, paylaşımcı ve demokratik bir çalışma ortamı yaratılarak öğretmenlerin okullarında içsel bir güdülenmeyle çalışmalarını sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin kendilerini önemli hissetmesini ve onların bilgi ve deneyimlerinden yararlanılmasını desteklediği için okul yöneticileri tarafından katılımcı yönetim anlayışı benimsenmelidir.

Çalışanların performans ve verimliliğini arttırmak adına verilen hizmet içi eğitimlerde; çalışma yaşamının aile yaşantısına etkisi düşünülerek aile içi ilişkiler, aile içi iletişim, etkili sorun çözme becerileri, eşler arası iletişim gibi konulara da yer verilmesi önerilmektedir.

6.2.2. Araştırmalara Yönelik Öneriler

Özel eğitim okullarında çeşitli kadrolarda (alan öğretmeni, branş öğretmeni, meslek öğretmeni) görev yapan öğretmenlerin bu değişkenler içeriğinde farklı çalışmalar yapılabilir.

Özel eğitim okullarında yer alan öğrenci özelliklerine göre kurumda çalışan personeller ile ilgili bu değişkenler üzerinde farklı çalışmalar yapılabilir.

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitelerini, psikolojik iyi oluşlarını ve örgütsel bağlılıklarını artırmanın yolları üzerinde araştırma yapılabilir.

Yapılan araştırmada sınırlı bir örneklem vardır. Örneklemin genişletilmesi daha güvenilir sonuçlara ulaşmayı sağlayabilir.

Çalışma yaşam kalitelerini, psikolojik iyi oluşlarını ve örgütsel bağlılıklarını arasındaki ilişki ölçeklerle belirlenmeye çalışılmıştır. Daha güvenilir sonuçlar elde etmek için bire bir görüşmeler yapılabilir.

Araştırma verileri online toplanmıştır. Online olarak toplanacak veriler için bir sorunun cevabı işaretlemeden diğer soruya geçmemelidir.

Araştırmada üç ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış en kısa halleri kullanılmalıdır. Böylece daha çok verinin toplanması sağlanabilir.

KAYNAKÇA:

- Adem, M. (1995). *Demokratik Laik Çağdaş Eğitim Politikamız*. Ankara:Şafak Matbacılık.
- Akgül, Z. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Matematik Öğretmenlerinin Algularına Göre İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Akın, A. (2013). *Güncel Psikolojik Kavramlar 1 Pozitif Psikoloji*. Sakarya:Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları 2.
- Amy, L. A., Peterson, C., Tice, T. N., Bolling, T. F. ve Koenig, H. G. (2004). Faith-Based And Secular Pathways To Hope And Optimism Subconstructs İn Middle-Aged And Older Cardiac Patients. *Journal of Health Psychology*, 9 (3), 435-450.
- Artan, İ. (1986). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. İstanbul:Özgül Matbaacılık.
- Ataol, A. (1989). *Kariyer Yönetimi*, İzmir.
- Atay, S. (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Ateş, B. (2016). Lise Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Yetkinlik Puanlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* ,9 (1), 185-194.
- Aydoğdu, A. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Okul Müdürü Yeterlilikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bağcıoğlu, Z. (2017). *Çalışanlarda Motivasyon Ve Örgütsel Bağlılık*. (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.

- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara:PegemA Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul:Kariyer Yayıncılık.
- Batu, S. ve Kırcaali İftar, G. (2006). *Kaynaştırma*. Kök Yayıncılık:Ankara.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125–139.
- Bearfield, S. (2003). *The Quality of Work Life*. AciirtWorking Paper, 86.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Bircan, N. (2014). *Stresin Hemşirelerde Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75
- Boniwell, I. (2012). *Positive Psychology In A Nutshell: The Science Of Happiness (3th Edition)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Boylu, Y., Pelit E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (511), 55-74.
- Bozkurt, T. ve Turgut, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları ile ilgili Tatminleri ve Kültürel Saygıtları Arasındaki İlişkiler. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 2, Haziran.
- Bradburn, N. (1969). *The Structure Of Psychological Well-Being*.Chicago:Adline.
- Brownell, M.T., Hirsch, E. ve Seo, S. (2004). Meeting The Demand For Highly Qualified Special Education Teachers During Severe Shortages:What Should Policymakers Consider? *The Journal of Special Education*, 38 (1) 56–61.
- Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara:Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara:Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, A. (1991). *Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi*. I. Verimlilik Kongresi, Ankara:Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Cavkaytar, A. ve Diken, İ. (2015). *Özel Eğitime Giriş Özel Eğitim ve Özel Eğitim Gerektiren Bireyler*. Ankara:Kök Yayıncılık.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul:Remzi Kitabevi.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların Akademik İyimserlik Düzeyinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 26- 273.
- Çakar, N. F. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 52-66.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, B. (2006). *Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri*. (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çelebi, E. (2016). *Yaşlı ve Çocuk Grupları ile Çalışan Psikologlarda Mesleki Tükenmişlik, Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, K. ve Tabancalı, E. (2012). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş/Çalışma Yaşam Kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi* 11, 31-38.
- Çelik, V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetim*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara:Nobel Yayınevi.
- Çetiner, E. (2002). *Konaklama İşletmelerinde Muhasebe Uygulamaları*. Ankara:Gazi Kitapevi.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 4-11.
- Danişment R. (2012). *Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri*. (Yüksek Lisans Tezi) Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Danişment, R. (2012). *Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri*. (Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Davran, D. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş tatmini*. İstanbul:Türkmen Kitabevi.
- Demirkıran, T. (2004). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dicle, A. (1980). *Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma*. Ankara:ODTÜ Yayınları.
- Diener, E. (1984). Subjective Wellbeing. *Psychological Buletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Lucas, R. E. (1999). *Personality and subjective well-Being*. İn D. Kahneman

- Dikmetaş, E. (2004). *Elektronik Bilgi ve Çalışma Yaşam Kalitesi: Ankara Tıp Fakültesi Hastaneleri İbn-i Sina Hastanesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma/İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 15(2), 169- 182.
- Doğan, T. (2004). *Üniversite Öğrencilerinin İyilik Halinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dökmen, Ü. (1994). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. İstanbul:Sistem Yayıncılık.
- Dönmez, N. (2015). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Durak, H. (1997). *Ankara Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Özsaygı Düzeyleri İle Denetim Odağı Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Elma, C. Demir K. (2000). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar*. Ankara:Anı Yayıncılık.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (Genişletilmiş 2.Baskı)*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere Göre Kamu Ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, O. (2013). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik ve Başarı Algularında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Umut ve Mesleki Haz*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eren, H. (2013). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları İş Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılık Durumları*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ersoy, S. (2007). *Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi:Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Eskibağ Ş. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları İle Mesleki Performans Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Felsten, G. ve Wilcox, K. (1992). Influences Of Stress And Situation Specific Mastery Beliefs And Satisfaction With Social Support On Well-Being And Academic Performance. *Psychological Reports*, 70, 291-230.
- Fwu, B. J. ve Wang, H. H. (2010). The Social Status Of Teachers In Taiwan. *Comparative Education*, 38 (2), 211-224.
- Geçikli, F. (2004). Örgütsel İletişimin Yöneticiler Açısından Değerlendirilmesi ve Örgütsel İletişim Yönetimi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 20, 107-116.
- Goulet, L.R. ve Frank, M. L. (2002). *Organizational Commitment Across Three Sectors: Public, Non-Profit, And For-Profit*. West Haven: University of New Haven.
- Göcen, G. (2013). Pozitif Psikoloji Düzleminde Psikolojik İyi Olma ve Dini Yönelim İlişkisi: Yetişkinler Üzerine Bir Araştırma. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7 (13),101.
- Gökçe, H. (2011).*Etkin Liderlik ve Takım Çalışması*. (Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçeye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlilik Katsayılarını Belirleme Çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Gözen, E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1): 37-56.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Gülaçtı, F. (2009). *Sosyal Beceri Eğitimine Yönelik Programın Üniversite Öğrencilerinin, Sosyal Beceri, Öznel Ve Psikolojik İyi Olma Düzeylerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. (Uzmanlık Yeterlik Tezi), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Gündoğdu, R. ve Yavuzer, Y. (2012). Öğretmen Adaylarının Öznel İyi Oluş Ve Psikolojik İhtiyaçlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 23, 115-131.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürel, N. A. (2009). *Düşünme Stilleri ve Cinsiyetin Psikolojik İyi Olma Hali Üzerine Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürül, B. (2013). *Takım Çalışması ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güzelbayram, Ş. (2013). Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bellirlenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3 (1), 57

- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology: Theory, Research And Applications*. New York: McGraw-Hill Education.
- Hesapçioğlu, M. (1984). *Türkiye’de İnsangücü ve Eğitim Planlaması*. Ankara:Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317 -334.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 13-22.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Örgütsel Bağlılık Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. İstanbul:Çizgi Yayıncılık.
- İnciroğlu, L. (2011). *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*. İstanbul:Legal Yayıncılık.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms In Utopian Communities.*American Sociological Review*, 33 (4) 499-517.
- Karaçam, A. (2016). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Başarı Algılarında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Psikolojik İyi Oluş ve Fiziksel Saygı*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karagözoğlu, G., Arıcı, H. Bülbül, S. ve Çoker, N. (1995). *Türkiye’de Öğretmen Eğitim Politikaları ve Modelleri*, Avrupa Konseyi Ülkeleri Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Modelleri Toplantısı, Ankara:Milli Eğitim Basımevi.
- Karakaş, M. (2014). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık: Diyarbakır Gazi Yaşargil Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakoç, B. (2016). *Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Yıldıрма Davranışları İle Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Sivas.

- Karakuş, M. (2005). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri-Elazığ İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Karasakaloğlu, B. (2016). İş Yaşam Kalitesi Ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi:Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 4, Sayı: 38, Aralık 2016, s. 277-294.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 74-89
- Kargın, T. (1997). *Özel Eğitim Alanında Öğretmen Yetiştirme*. Ankara:Milli Eğitim Basımevi.
- Kaş, L. (2012). *Herzberg'in İçsel ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki:Belek'teki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Katz, D. ve Khan, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev: H. Can, Y. Bayar) Ankara : TODAİE 167.
- Kavcar, C. ve Sezgin, İ. (2003). Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumunun Değerlendirilmesi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 28 (299), 22-24.
- Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2008). Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 19-37.
- Kaygısız, A. G. (2012). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Karara Katılma Durumları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Keith, G., (1998), *The Socology of Work*, Blackwell Publishing, USA, S.1.

- Kesebir, P. ve Diener, E. (2008). In Pursuit Of Happiness: Empirical Answers To Pshilosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3, 117-125
- Keser, A. (2005). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış. Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 897-913.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being:The Empirical Encounter Of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.
- Kim, J. E. ve Moen, P. (2002). Retirement Transitions, Gender And Psychological Wellbeing: A Life–Course Ecological Model. *Journal of Gerontology : Psychological Science*, 57B, 212-222.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,28 (Temmuz 2010/II), 101-115.
- Kuzucu, Y. (2006). *Duyguları Fark Etmeye ve İfade Etmeye Yönelik Bir Psiko-Eğitim Programının, Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Farkındalık Düzeylerine, Duyguları İfade Etme Eğilimlerine, Psikolojik ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi.* (Basılmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Luthans, B., Baack, D., ve Taylor, L. (1987). *Organizational Commitment:Analysis of Antecedents*, *Human Relations*, (4): 219-236.
- Lyubomirsky, S. (2007). *The How Of Happiness:A New Approach To Getting The Life You Want.* New York: Penguin Books.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Malinowski, B. (1990). *İnsan ve Kültür*. (Çev. F. Gümüş) Ankara:V Yayınları.
- Mathieu, J. E. ve Dennis M. Z. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- MESS (2002). *Geleceğe Açılım: Çalışma Sürelerinde Esneklik*, İstanbul:MESS Yayınları.
- Meyer, J. P., Irving, P. G. ve Allen, N. J. (1998). Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment, *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52
- Meyer, J. ve Allen, N. (1997). *Commitment in The Workplace*, Thousand oaks Sage Publications, CA
- Mills, R. J., Grasmick, H. G., Morgan, C. S., Wenk, D. (1992). The Effects of Gender, *Family Satisfaction and Economic Strain on Psychological Well-Being, Family Relations*, C.41(4), 440-446.
- Minor, L. C., Onwuegbuzie, A. J., Witcher, A. E. veJames, T. L. (2002). Preservice Teachers' Educational Beliefs and Their Perceptions of Characteristics of Effective Teachers. *Journal of Educational Research*, 96 (November-December), 2, 116-127.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973), T.C. Resmi Gazete, 14574, 24 Haziran 1973.
- Morrow, P. C. (1983).Concept Redundancy in Organizational Research, the Case of Work Commitment, *Journal of Occupational Behavior*, 34, 40-56.
- Morsünbül, Ü. (2011). *Ergenlikte Özerkliğin Ve Kimlik Biçimlenmesinin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter L. M. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224- 247.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi:Şırnak/İdil Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 289-316.

- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. ve Tobin, S. S. (1961). The Measurement Of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology* 71 (3), 492.
- Oymak, Y. C. (2017). *Psikolojik İyi Oluş İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- Özcan, O. (2008). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2017). 2017 Yılı Bilgilendirme Raporu.
- Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (2006). T.C. Resmi Gazete, 26184, 31 Mayıs 2006.
- Özen, Y. ve Gülaçtı, F.(2012). Öğretmen Adaylarının Sosyal Beceri Ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi, *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 1(1), 83-101.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Eskişehir:Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.
- Özmutaf, N. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 54.
- Öztaş, N. (2014). *Yönetim*. Ankara:Otorite Yayınları.
- Öztürk, H. ve Bahçecik, N. (2005). *Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Ve İş Motivasyonuna Yaklaşımları*. III. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi (Kongre Kitabı). Kuşadası 22-25 Mart, 17–20.
- Özyürek, M. (2008). Nitelikli Öğretmen Yetiştirmede Sorunlar ve Çözümler:Özel Eğitim Örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 189-226.

- Panaccio, A. ve Vanderberghe, C. (2009). *Perceived Organizational Support, Organizational Commitment And Psychological Well-Being:A Longitudinal Study. Journal of Vocational Behavior* 75, 224-236.
- Park J., (1998), Work And Quality of Working Life in the Perception of the Korean People, Focusing on the Differences Amog Occupational Groups, *Development and Society*, 27 (2), S.17-33. 36.
- Penley, L. E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement:A Perspective for Understanding Commitment to Organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Perry, P. D., Chapman, D. W. ve Snyder, C. W. (1995). Quality Of Teacher Worklife And Classroom Practices In Botswana, *International Journal of Educational Development*, 15(2), 115-125.
- Pilal, R., Schriesheim, C.ve Williams , E. (1999).Fairness Perceptions and Trustas Mediators for Transformational and Transactional Leadership:A Two - Sample Study, *Journal of Management* , 256, 897- 933.
- Popkewitz, T. (1991). *A Political Sociology Of Educational Reform:Power/Knowledge In Teaching, Teacher Education And Research*. New York:Teachers College.
- Porter, A. C. ve Brophy, J. (1988). Synthesis of Research on Good Teaching:Insights from the Work of the Institute for Research on Teaching, *Educational Leadership*, 46 (8), 74-85.
- Proulx, C. M., Helms, H. M. ve Buehler, C. (2007). *Marital Ouality And Personal Wellbeing :A Meta-Analysis. Journal of Marring and Family*, 69, 576-593.
- Randall, D. M. (1987). *Commitment And The Organization:The organization man revisited. Academy Of Management Review*, 12, (3), 460-471.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L.(2000). Self-Determination Theory And The Facilitation Of İntrinsic Motivation, Social Development And Well-Beling. *American Psychologist*, 55, 68-78

- Ryff C. D., Magee, J. W., Kling, C. K. ve Wing, H. E. (1999). *Forging Macro-Micro Linkages in the Study of Psychological Well-Being, The Self and Society in Aging Processes*, (Ed. Ryff C.D., Magee, J.W.), New York: Springer Publishing Company.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. Journal Of Personality And Social Psychology*, 57(6), 1069- 1081.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. (1995). The Structure Of Psychological Well-Being Revisited. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 69, 719-719.
- Ryff, Carol, D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life, *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99.
- Sabuncu, Ş. (2015). *Eğitim Kurumlarında Uygulanan Kariyer Yönetimi Uygulamaları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Kazan İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sanır, H. (2009). *Kaynaştırma Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Akademik Öğrenme İle İlgili Karşılaştıkları Sorunların Öğretmen ve Aile Görüşleri Açısından Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Segrin, C. ve Taylor, M. (2007) Positive Interpersonal Relationships Mediate The Association Between Social Skills and Psychological Well-Being, *Personality and Individual Differences*, C.43, 637-646.
- Sert, S. (2010). *Katılım Mevduat Bankası Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma*, Ankara:Detay Yayıncılık.
- Shanock, L. R., Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support And Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.

- Shulze, N. (1998). *Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsanlaştırılması*, Altıncı Ergonomi Kongresi, 27-29 Mayıs 1998, Ankara, 528.
- Sığrı, Ü. (2007). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi : Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7 (2),261-278
- Solmuş, T. (2000). İş Yaşamında Kalite ve Kaliteyi Artırmaya Yönelik Program, *Türk Psikoloji Dergisi*, 18, 37.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul:Beta Basım.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sönmez, B. (2017). *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, M. (2013). *Affedicilik İle Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Şimşek, Y. (2011). *Eğitim Yönetimi Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (Ed. C. Bayrak) Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2231 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1230.
- Şirin, R. (2014). *Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki : Milli Eğitim Bakanlığı'nda Bir Uygulama*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ankara.
- Şişman, M. (1995). Örgüt Kavramının Kültürel Açından Çözümlemesi ve Eğitim Örgütleri, *Eğitim Yönetimi*, 1 (1),79-94.

- T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2000). *Özürlülere Hizmet Veren Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurum Ve Kuruluşları İş Birliği ve Koordinasyon Toplantıları Sonuç Raporları*, Ankara.
- Taşdemir Afşar, S. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzey Üzerindeki Etkisi:Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma* (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tayyah, B. ve Tarip. M. (2001). Development of an Indigenous Organizational Commitment Questionnaire, *Pakistan Journal Psychological Researh, Pro Quest Psychology Journals*, 16, ½, 31.
- Telef B. B., Uzman E. ve Ergün E. (2013). *Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş Ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 8/12 Fall 1297-1307.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33 (166),98-111.
- Timur, M. S. (2008). *Boşanma Sürecinde Olan ve Olmayan Evli Bireylerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Topaloğlu, I.G. (2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Alguları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş Dergisi*, 4 (9), 1-19.
- Toprak, Ç. (2013). *Hemşirelerin Çalışma Yaşam Kalitesinin Hasta Tatmini Üzerindeki Etkisinin İrdelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tosun, K. (1987). *İşletme Yönetimi, Genel Esaslar*. İstanbul:İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

- Tuzgöl-Dost, M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22), 132- 143.
- Türk, Y. Z., Çetin, M. ve Fedai, T., (2012), Genç Hekimlerde Çalışma Yaşam Kalitesinin Belirleyicileri. *Sağlık Bilimleri Dergisi (Journal Of Health Sciences)*, 21(3): 172-181.
- Türkay, O. (2015). Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 22 (1), 239-256.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), T.C. Resmi Gazete, 2709, 7 Kasım 1982.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine Ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları Ve Değerleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vural, B. A. (2003). *Kurum Kültürü*. İstanbul:İletişim Yayınları.
- Wahn, J. C. (1999). Sex Differences in the Continuance Component or Organization Commitment, *Group & Organizational Management*, 23 (3), 256-268.
- Walker, Charles J. (2009). *A Longitudinal Study on the Psychological Well-Being of College Students*, web:[http://www.wellbeingincollege.org/upload/An Abstract of a Longitudinal Study on Student Well-Being.pdf](http://www.wellbeingincollege.org/upload/An%20Abstract%20of%20a%20Longitudinal%20Study%20on%20Student%20Well-Being.pdf) (31 Ocak 2018 tarihinde alınmıştır).
- Wasti, S. A. (2000). *Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 401-410.
- Wright, T. A. ve Hobfoll, S.E. (2004). Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout. *Journal of Business and Management*, 9(4), 389- 406.
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yapıcı, A. (2007). *Ruh Sağlı Ve Din, Psiko-Sosyal Uyum Ve Dindarlık*, Adana:Karahan Kitapevi.
- Yavuz-Güler, Ç. ve İşmen-Gazioğlu, A. S. (2008). Rehberlik Ve Psikoljik Danışmanlık Öğrencilerinde Öznel İyi Olma Hali, Psikiyatrik Belirtiler Ve Bazı Kişilik Özellikleri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 107-114.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi:Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 3-16.
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zangaro,G.A. (2001). Organizational Commitment:A Concept Analysis, *Nursing Forum*, 36, (2), 14-22.

İnternet Kaynakları:

Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr/sozluk.html>, (Erişim tarihi: 25/01/2016).

<http://nonprofitpeople.monster.com> (Erişim Tarihi: 18.02.2017).

EK – 1

ANKET FORMLARI

Araştırmanın sonuçları bilimsel bir çalışmaya veri tabanı oluşturmak için kullanılacaktır. Verdiğiniz cevaplar tarafımızca değerlendirilerek isim kullanılmadan sadece tez çalışmasında yorumlanacaktır. Anketleri cevaplayarak, araştırmamıza gösterdiğiniz ilgi ve destekten dolayı teşekkür ederim.

Yasemin BİLGİN
Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Öğr.Üyesi Erkan EFİLTİ
Danışman

KİŞİSEL BİLGİLER:

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Medeni durumunuz:

Bekâr Evli

3. Yaşınız :

25'ten küçük 26-33 34-41 42-49 50 ve üzeri

4. Mezun olduğunuz üniversite/fakülte/bölüm (lütfen yazınız):

.....

5. Mesleğinizdeki kıdem süreniz:

5 yıldan az 5-10 yıl 10 yıldan fazla

6. Bulduğunuz kurumda görev yaptığınız süre:

0-3 yıldan az 3-5 yıl 5-7 yıl 7-10 yıl 10 yıl ve üstü

7. Çalıştığınız özel eğitim alanı ile ilgili aldığınız kurslar

Herhangi bir kurs almadım

Kurs aldım (lütfen yazınız).....

ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ ÖLÇEĞİ

Lütfen maddelere katılma derecenize karşılık gelecek kutucuklara “X” işareti koyunuz.	Kesinlikle doğru değil	Doğru değil	Kısmen doğru değil	Kararsızım	Kısmen doğru	Doğru	Kesinlikle doğru
2. İşim bana sağlık güvencesi sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
4. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
6. İşim ailem için iyi olanaklar sunar.	1	2	3	4	5	6	7
8. İşim dışında yaşamımdaki diğer şeylere ayıracak yeterli zamanı bulabiliyorum.	1	2	3	4	5	6	7
10. Bu iş yerindeki insanlar ve/veya meslektaşlarım beni alanında profesyonel ve uzman biri olarak algılayıp saygı gösterirler.	1	2	3	4	5	6	7
12. Kendi iş kolumda bire uzman olarak potansiyelimi gerçekleştirmekte olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
14. İşim mesleki becerilerimi güçlendirmeme olanak sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
16. İşim, iş dışında da yaratıcılığımı geliştirmeme yardımcı olur.	1	2	3	4	5	6	7

PSİKOLOJİK İYİ OLMA ÖLÇEKLERİ

Aşağıda kendiniz ve yaşamınız hakkında hissettiklerinizle ilgili bir dizi ifade yer almaktadır. Lütfen doğru veya yanlış cevap olmadığını unutmayınız.

Her bir cümleye katılma ya da katılmama durumunuzu en iyi şekilde gösteren numarayı işaretleyiniz.	Hiç katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. İnsanların çoğu beni sevgi dolu ve şefkatli biri olarak görür.	1	2	3	4	5	6
10. Genellikle her geçen gün kendimle ilgili daha fazla şey öğrendiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
17. Gelecek bana hemen hemen her zaman problemler getireceğinden içinde yaşadığım ana odaklanmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	6
24. Fırsat olursa kendimle ilgili değiştirmeyi düşündüğüm birçok şey var.	1	2	3	4	5	6
31. Konuşmaya ihtiyacım olduğunda çevremde beni dinlemek isteyen çok insan yoktur.	1	2	3	4	5	6
36. Geçmişte bazı hatalar yaptım, ancak her şeyin olabilecek en iyi şekilde sonuçlandığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
43. Diğer insanların çoğunun benden daha fazla arkadaşı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
48. Birçok açıdan kim olduğumla ve sürdürdüğüm yaşamla gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
55. Başkalarıyla çok sıcak ve güvenli ilişkilerim olmadı.	1	2	3	4	5	6
62. Eğer ailem veya arkadaşlarım kararlarım katılmıyorsa genellikle fikrimi değiştiririm.	1	2	3	4	5	6
69. İhtiyacım olan etkinlik ve ilişkileri bulma çabalarımda oldukça başarılıyım.	1	2	3	4	5	6
76. Yaşamımda büyük gelişmeler ya da değişiklikler yapmayı denemekten uzun zaman önce vazgeçtim.	1	2	3	4	5	6
83. Bir sonuç değerlendirmesi yaptığımda, yaşamımda çok fazla kazançlarım olduğundan emin değilim.	1	2	3	4	5	6
84. Herkesin zayıf olduğu yönler vardır, fakat benim payıma daha fazlası düşmüş gibi görünüyor.	1	2	3	4	5	6

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Not: Ölçekte “örgüt” kavramıyla, şu an itibariyle çalıştığını kurum kastedilmiştir.

Lütfen maddelere katılma derecenize karşılık gelecek kutucuklara “X” işareti koyunuz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
2. Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim.					
4.Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.					
6. Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olur.					
8. Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.					
10. Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
12. Bu örgüt benim bağımlılığımı hak ediyor.					
14. Örgütüme çok şey borçluyum.					
16. Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
18. Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.					

EK – 2

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı: Yasemin BİLGİN

Uyruğu: Türkiye (T.C.)

Doğum Tarihi ve Yeri: 26/06/1981 - Ilgaz

Medeni Durumu: Bekar

Tel: 530 350 32 53

e-mail: y_bilgin81@hotmail.com

Yazışma Adresi: Emniyettepe Mahallesi Poyraz Sok. No:1/3 Eyüpsultan/İSTANBUL

EĞİTİM

<u>Derece</u>	<u>Kurum</u>	<u>Mezuniyet Tarihi</u>
Yüksek Lisans	NEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2018
Lisans	A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi	2003
Lise	Yıldırım Beyazıt End. Mes. Lisesi	1999

EK – 3

Tezde kullanılan ölçeklerin kullanımı için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapan kişilerden gerekli izinler alınmıştır. İzinler dâhilinde anket formları kullanılmıştır.

