

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE
ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE
ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Hazırlayan
Bahameddin KARAKÖSE**

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Eylül 2012
KAYSERİ**

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE
ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE
ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Hazırlayan
Bahameddin KARAKÖSE**

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ**

**Eylül 2012
KAYSERİ**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

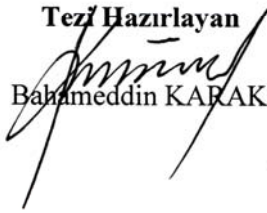
Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.


Bahameddin KARAKÖSE

YÖNERGEYE UYGUNLUK

“Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan


Bahameddin KARAKÖSE

Danışman


Hasan BOZGEYİKLİ


Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanı

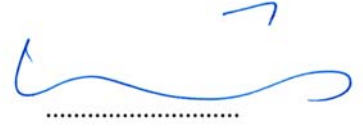
Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN

Yrd.Doç.Dr. Hasan BOZGEYİKLİ danışmanlığında **Bahameddin KARAKÖSE** tarafından hazırlanan **“Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kaliteleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”** adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü **Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı** Anabilim Dalında **yüksek lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

14/09/2012

JÜRİ:

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ



Üye : Doç. Dr. Mustafa ŞANAL




Üye : Yrd. Doç. Dr. Habib HAMURCU



ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun **14.09.2012** tarih ve**26**..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

...**14**.../...**09**.../...**2012**



Prof. Dr. Ahmet ŞAHİN
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Personelin örgütsel bağlılığı ve çalışma yaşamı kalitesi, kamu ve özel kuruluşların dikkate alması gereken bir konu olmuştur. Yurt içi ve yurt dışında bu alanla ilgili sayısız çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar arasında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Rehberlik ve Araştırma Merkezleri personellerine yönelik konuyla ilgili araştırma yapılmadığı alan taramasında ortaya çıkarılmış bu eksikliği gidermek ve araştırma sonucunda ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda kurum yöneticilerinin dikkate alması gereken öneriler ortaya konmuştur.

Öncelikle böyle bir konunun çalışılması gerektiği konusunda ve bu çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan, destek veren, yol gösteren, sabır ve anlayışını hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ' ye ve ayrıca eğitimim sırasında fikirlerinden ilham aldığım ve bana emeği geçen eğitim fakültesi eğitim bilimleri bölümünde görev yapan hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam sürecinde sık sık fikir alışverişinde bulunduğum Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğünde görev yapan meslektaşlarıma, tez çalışmam boyunca tüm sıkıntılarımı paylaşan, tez yazımında destek sağlayan ve yaşamımı kolaylaştıran sevgili eşim Neriman'a, bu süreçte, ihmal ettiğim halde sabreden ve bana hep destek olan çocuklarım Mustafa ve Batuhan'a, desteklerinden ve varlıklarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Yaşamımı güzelleştiren herkese içten sevgilerimle...

REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bahameddin KARAKÖSE

Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2012

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

ÖZET

Bu araştırmada, Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görevli personelin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kaliteleri Arasındaki İlişkisi ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi arasındaki ilişkinin araştırılmasının hem akademik yazına katkıda bulunacağı, hem de örgütlerin insan kaynakları politikalarında kullanılması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulguların, Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüklerinde görev yapan personelin örgütsel bağlılık ve kaliteli yaşam sürmeleri yönünden geliştirilecek ölçütler için temel olabileceği düşünülmüştür. Bu çalışmada, öncelikle örgütsel bağlılık ile çalışma yaşam kalitesinin tanımı ve önemi, örgütsel bağlılık teorileri ve yaşam kalitesi araçları ile konunun teorik alt yapısı ortaya konulmuştur.

Çalışma genel olarak, teorik ve uygulama olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Teorik bölümde; örgütsel bağlılık kavramı, unsurları, benzer kavramlarla ilişkileri, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılık yaklaşımları ve örgütsel bağlılığın sonuçları ile çalışma yaşamı kalitesi kavramı, ölçeceği ve bu alanda yapılan araştırmalar ele alınmıştır. Meyer ve Allen tarafından geliştirilen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli (Duygusal Bağlılık, Devam bağlılığı, Normatif Bağlılık) alt boyutları ile Yeşil, Ergun ve diğ. (2010) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilen Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği (Mesleki Tatmin, Tükenmişlik, Eşduyum Yorgunluğu) uygulanmıştır. Uygulama bölümünde ise, Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görevli personelin Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Yaşamı Kaliteleri Arasındaki İlişkisi araştırılmıştır.

Araştırmaya 2011-2012 eğitim-öğretim yılında 35 ilde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan 411 personel katılmıştır. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi puan ortalamalarının cinsiyet, branş, kıdem ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Daha sonra Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının, çalışma yaşamı kalitesi puan ortalamalarını açıklama gücü incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam bağlılığı, Normatif Bağlılık, Çalışma Yaşamı Kalitesi,

**THE RESEARCH OF RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND WORKING STANDARTS OF THE STAFF WHO
WORK IN COUNSELING AND RESEARCH CENTER.**

Bahameddin KARAKÖSE

Erciyes University, Graduate School of Educational Sciences

Postgraduate Thesis, September, 2012

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

ABSTRACT

In this research the relationship between organizational commitment and working standarts of the staff who work in counseling and research center has been presented. It is thought that the reveal of the relationship between organizational commitment and working standarts will contribute to both academic writing and usage of human sources policies.

The findings at the end of the research are thought to be a basis for the the staff who work in counseling and research center in the aspect of organizational commitment and working standarts. In this research firstly the definition and importance of organizational commitment and working standarts, organizational commitment theories and theoretical substructure of working standard tools have been presented.

The research is basicly divided into two as theoretical and practise. In the theoretical part the followings are discussed; organizational commitment concept and its elements, the relationship of organizational commitment with similar concepts, the factors that affect organizational commitment, organizational commitment approaches, the results of organizational commitment, the quality of working standarts concept and researches that were made in these areas.

The 3D organizational commitment model scale which was developed by Meyer and Allen (2010) and later ascertained its validity and creditableness by Yeşil,Ergun and Diğ(2010) was applied.In the practise part, the relationship between organizational commitment and working standarts of the staff who work in counseling and research center has been researched.

411 staff who work in 35 different counseling and research centers of National Education Ministry has attended in the research. The aim is to see the differences of the staff who work in counseling and research centers in the aspects of gender,branch, length of service and volunteer to choose this job. Then, the average organizational commitment points of the staff who work in counseling and research centers and their quality of working standarts points are examined.

Key words: Counseling and research centers, organizational commitment, Emotional commitment, attendance commitment, normative commitment, quality of working standarts

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	iii
YÖNERGEYE UYGUNLUK	iv
KABUL ONAY	v
ÖNSÖZ	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
İÇİNDEKİLER	xi
TABLolar LİSTESİ	xv
KISALTMALAR	xviii
GİRİŞ VE AMAÇ	1
1.1. GİRİŞ.....	1
1.2. AMAÇ.....	10
1.3. PROBLEM DURUMU.....	11
1.4. ALT PROBLEMLER.....	11
1.5. ÖNEM.....	11
1.6. VARSAYIMLAR.....	14
1.7. SINIRLILIKLAR.....	14
1.8. TANIMLAR.....	14
2. GENEL BİLGİLER	16
2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	16
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI.....	18
2.2.1. Tutumsal Bağlılık.....	19
2.2.1.1. Etzioni'in Yaklaşımı.....	19
2.2.1.2. Kanter'in Yaklaşımı.....	20
2.2.1.3. O'reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı.....	21
2.2.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	23

2.2.2. Davranışsal Bağlılık	24
2.2.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	25
2.2.2.2. Salancık'ın Yaklaşımı	26
2.2.3. Normatif Bağlılık	27
2.2.4. Duygusal Bağlılık	28
2.2.5. Devam Bağlılığı	29
2.3. ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTE BAĞLILIĞINI ETKİLEYEN ETKENLER.....	31
2.4. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ.....	39
3. YÖNTEM.....	47
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	47
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	47
3.3. VERİLERİN TOPLAMA ARAÇLARI.....	50
3.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)	51
3.3.2. Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (ÇYKÖ)	52
3.3.2.1. Güvenirlilik Analizleri	52
3.3.2.2. Geçerlik Analizleri	53
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	54
4. BULGULAR VE YORUM.....	55
4.1. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ CİNSİYETLERİNE GÖRE ANLAMLI DÜZEYDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR?	55
4.2. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ BRANŞLARINA GÖRE ANLAMLI DÜZEYDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR?	57
4.3. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ KIDEMLERİNE GÖRE ANLAMLI DÜZEYDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR?	62

4.4. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇİP SEÇMEME DURUMUNA GÖRE ANLAMLI DÜZEYDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR?	68
4.5. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ ARASINDAKİ ANLAMLI BİR İLİŞKİ VAR MIDIR?	70
4.6. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİNİ ANLAMLI DÜZEYDE YORDAMAKTA MIDIR?	71
4.6.1. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Mesleki Tatmini Anlamlı Düzeyde Açıklamakta mıdır?	72
4.6.2. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Tükenmişlik Düzeylerini Anlamlı Düzeyde Açıklamakta mıdır?	73
4.6.3. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Eşduyum Yorgunluğu Düzeylerini Anlamlı Düzeyde Açıklamakta mıdır?	74
5. TARTIŞMA	76
5.1. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİNİN CİNSİYETLERİNE GÖRE FARKLILAŞMA GÖSTERİP GÖSTERMEDİĞİNE AİT TARTIŞMA VE YORUM	76
5.2. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ BRANŞLARINA GÖRE FARKLILAŞMA GÖSTERİP GÖSTERMEDİĞİNE AİT TARTIŞMA VE YORUM	77
5.3. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ KIDEMLERİNE GÖRE FARKLILAŞMA GÖSTERİP GÖSTERMEDİĞİNE AİT TARTIŞMA VE YORUM	78

5.4. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇİP SEÇMEME DURUMUNA GÖRE FARKLILAŞMA GÖSTERİP GÖSTERMEDİĞİNE AİT TARTIŞMA VE YORUM.....	79
5.5. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ DURUMUNA AİT TARTIŞMA VE YORUM	80
5.6. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİNİ ANLAMLI DÜZEYDE YORDAMAKTA MIDIR?.....	80
5.6.1. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Mesleki Tatmini Anlamli Düzeyde Açıklamakta mıdır?	81
5.6.2. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Tükenmişlik Düzeylerini Anlamli Düzeyde Açıklamakta mıdır?.....	82
5.6.3. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Eşduyum Yorgunluğu Düzeylerini Anlamli Düzeyde Açıklamakta mıdır?	83
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
6.1. SONUÇLAR	85
6.2. ÖNERİLER.....	86
KAYNAKÇA	88
EKLER.....	94
ÖZGEÇMİŞ.....	98

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımlarında Kullanılan Kriterler ve Kullanımları.....	18
Tablo 2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	31
Tablo 3.1. Cinsiyete Göre Dağılım	47
Tablo 3.2. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Bölgelere Göre İller	48
Tablo 3.3. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan İller	48
Tablo 3.4. Araştırmaya Katılanların Branşlarına Göre Dağılımı	49
Tablo 3.5. Araştırmaya Katılanların Kıdem Yılına Göre Dağılımı.....	49
Tablo 3.6. Araştırmaya Katılanların Mesleği İsteyerek Yapıp Yapmama Durumuna Göre Dağılımı	50
Tablo 4.1. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalite Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmasına İlişkin t Testi Sonuçları	56
Tablo 4.2. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Branşlarına Göre Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puanlarına İlişkin n , \bar{X} , S_s Değerleri.....	58
Tablo 4.3. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Branşlarına Göre Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	60
Tablo 4.4. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Branşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puan Ortalamalarına İlişkin Tukey Testi Sonuçları	61
Tablo 4.5. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puanlarına İlişkin n , \bar{X} , S_s Değerleri.....	63
Tablo 4.6. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	65

Tablo 4.7. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puan Ortalamalarına İlişkin Tukey Testi Sonuçları	67
Tablo 4.8. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalite Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine Göre Farklılaşmasına İlişkin t Testi Sonuçları.....	68
Tablo 4.9. Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Alt Ölçekleri Puanlarına Uygulanan Pearson Korelasyon Tekniği Sonuçları	71
Tablo 4.10. Örgütsel Bağlılığın, Mesleki Tatminin Açıklama Gücü	72
Tablo 4.11. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Mesleki Tatmini Açıklama Gücü.....	72
Tablo 4.12. Örgütsel Bağlılığın, Tükenmişliği Açıklama Gücü	73
Tablo 4.13. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Tükenmişliği Açıklama Gücü	74
Tablo 4.14. Örgütsel Bağlılığın, Eşduyum Yorgunluğunu Açıklama Gücü	74
Tablo 4.15. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Eşduyum Yorgunluğunu Açıklama Gücü	75

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	30
Şekil 2.2. Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli	30

KISALTMALAR

M.EB	: Milli Eğitim Bakanlığı
R.A.M	: Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü
Ö.B.Ö	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği
Ç.Y.K.Ö	: Çalışma Yaşamı Kalite Ölçeği
İ.Y.K	: İş Yaşam Kalitesi
EPHB	: Eğitimde Psikolojik Hizmetler
RPD	: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
EPÖ	: Eğitim Programları ve Öğretim Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması
EYTP	: Eğitim Yönetimi Teftiş ve Planlaması
MEGSB	: Milli Eğitim ve Gençlik Spor Bakanlığı

GİRİŞ VE AMAÇ

1.1. GİRİŞ

21. yüzyılda kamu, özel kurum ve kuruluşların başarısı kendi bünyesi içinde görev yapan personellerin kendilerine ne kadar bağlı olduğuna bağlı olarak değişmektedir. Bu bağlılık örgütsel performansı olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve mesleki tatmin alt boyutlarına ayrılmaktadır. Örgütsel bağlılığın personelin çalışma yaşamı kalitesini de olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın pozitif olduğu durumlarda personelin çalışma yaşamı kaliteleri de olumlu yönde, örgütsel bağlılığın negatif olduğu durumlar da ise personelin çalışma yaşamı kaliteleri olumsuz yönde gelişmektedir. Bu durum günümüz kurum ve kuruluşları mevcut personellerinin örgütsel bağlılıkları artırma ve çalışma yaşamı kalitesini yükseltmek amacıyla araştırma içerine girdikleri görülmektedir. Örgüte bağlılık tutumunda; yaş, örgüt içi kıdem gibi bireysel değişkenler ve iş dizaynı, yöneticinin liderlik vasıfları gibi örgütsel değişkenler önemli rol oynamaktadır.

21. yüzyılda, dünyada, her alanda büyük bir değişim yaşanmakta ve değişim var olmanın temel koşulu haline gelmektedir. Bu durum, tüm diğer sistemler gibi, eğitim sistemini, eğitim kurumlarını ve eğitim kurumlarında çalışan personeli de etkilemektedir (Tetik, 2010, 5).

İnsan faktörü örgütler için önemli bir kritik başarı faktörüdür. Örgütler verimliliklerini arttırmak amacıyla insan faktörünü yönlendiren her türlü değişkeni optimize etmeye çalışmaktadır. Çalışma yaşamının kalitesinin artırılması çalışanların verimliliklerini etkileyen örgütsel değişkenlerle ilişkili olduğu düşünülen önemli bir faktördür.

Örgütler, belirli bir amaca yönelmiş, önceden düşünülmüş yapılandırılan ve koordine edilen faaliyet sistemleri olarak tasarlanmış ve dış çevre ile bağlantısı bulunan sosyal varlıklardır (Daft, 2004, 11; Erdem,2007, 63).

Bağlılık kavramı TDK sözlükte şöyle tanımlanır: Bireylerin kendilerini bir topluluk, toplumsal kesim ya da kümenin üyesi saymaları (www.tdkterim.gov.tr).

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık özellikle 1970'lerden sonra üzerinde fazlaca durulmuş bir kavram olmasına rağmen tam bir fikir birliğine varılamamıştır. Bunun nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almalarıdır. Bu sebeple örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde birçok bağlılık tanımı karşımıza çıkmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005, 53; Atalay, 2010, 50).

Günümüz yönetim anlayışında örgütleri başarılı veya başarısız yapan en önemli unsurun insan olduğu gerçeği pek çok örgüt tarafından kabul edilmektedir. Bu anlayışın uzantısı olarak işgörenlerin işiyle ilgili tutumu ve ruhsal durumu konusuna artan bir ilgi oluşmuştur. İnsan zamanının büyük bir kısmını işinde geçirmekte, işinde mutlu olduğu sürece verimliliği artmaktadır. Bu başarıdan aile hayatı ve sosyal çevresi olumlu yönde etkilenmektedir(Erdem, 2010, 517-536).

Her örgütte çalışanların tutum ve davranışları farklılık göstermektedir. Tutum ve davranışların oluşmasında kolektif düşünce veya ortak düşüncenin varlığı önemli bir etkidir. Bu tür düşünce çalışanları ortak davranış düzlemi içinde hareket etmeye yönlendirmektedir. Örgütsel bağlılık da böyle bir düşüncenin sonucunda oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel süreçleri benimsemeleridir. Özellikle, iş ahlakı, iletişim, güven, saygı, katılım, paylaşım, iş devamlılığına, politika ve stratejilere, takım çalışmasına, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel süreçlere olan sadakat duyguları onların örgüte olan bağlılıklarını göstermektedir. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık, örgüt-çalışan uyumuna bağlı olarak oluşmaktadır. Örgütsel değer ve inançlar ile bireysel değer ve inançlar arasındaki uyum düzeyi ne kadar yüksekse örgüte olan bağlılık duygusu da o oranda yüksektir. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde, iş performansı, iş tatmini, bilgi paylaşım, örgütsel güven, işe devamlılık, kaynakların etkin kullanılması, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi hususların oranı da yüksektir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu örgütlerde ise, işe devamsızlık, işyerinde ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, psikolojik taciz ve işten ayrılma gibi üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkması kaçınılmaz hal almaktadır (Demirel, 2009, 116).

Mayer ve Allen(1990) bağıllığı duygusallık, süreklilik ve normatif olarak birbirini tamamlayan üç yönlü bir görüş açısı ile değerlendirmekteler. Mowday, Steers ve Porter duygusal bağıllığı, örgütte kalmak için örgüt değerlerini gönüllü olarak kabul etmek olarak açıklıyorlar. Becker, sürekli bağıllığı, örgüt üyeliğini sürdürme isteği olarak açıklıyor. Wiener normatif bağıllığı, örgütü ve örgütün faaliyetlerini desteklemek için bir sorumluluk algısı olarak açıklıyor. (Somers, 1995, 49; Atalay, 2010, 51).

Örgütsel bağıllık kavramı, tarih içerisinde yaşanan politik, ekonomik ve sosyal değişmelerden, örgütlerinde etkilenmelerinden dolayı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. İlk olarak 1960'larda çalışanların örgütlere maddi sebeplerden dolayı bağıllık duydukları ifade edilmiştir. 1970'lere gelindiğinde kavram duygusal yönü ile ele alınmış ve işgörenin örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması biçiminde tanımlanmaya başlanmıştır. Zaman içerisinde zenginleşerek ve farklı açılardan ele alınan kavram en kısa ve günümüzde en çok kullanılan haliyle Allen ve Meyer tarafından 1990 yılında "bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum" şeklinde özetlenmiştir (Güçlü, 2006; Özcan, 2008, 1).

Örgütsel bağıllık, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları ile ilgili bir olgudur. Çalışanın işe olan sadakati, iş ile özdeşleşmesi ve işe olan uyumludur. Örgütsel bağıllık, çalışanların örgüte olan psikolojik bağıllıklarını ifade etmektedir. İş sonuçları, iş tatmini, isteklendirme ve performans düzeyinin beklentilerin üzerinde gerçekleşmesi durumunda bağıllıktan söz edilebilir (Chen ve C.Chen, 2008, 288; Demirel, 2009, 116).

Erdem (2010)'e göre, örgütsel bağıllık, işgörenin örgütle psikolojik ilişkisini ifade etmektedir. O'ReillyIII ve Chatman (1986) ile Allen ve Meyer'e (1990) göre örgütsel bağıllık, bireyin örgüte psikolojik olarak bağlanmasıdır. Bu bağıllık duygusu, örgütün değer ve inançlarını, sadakati ve işe bağıllığı ifade etmektedir (O'ReillyIII ve Chatman, 1986 akt: Erdem 2010). Mowday ve diğerleri (1979) örgütsel bağıllığı, örgüt ve bireyin gelişimi arasındaki kuvvetli bir bağ olarak ele almakta, örgütsel bağıllığı tutum ve davranış açısından değerlendirmektedir. Tutum bağıllığı, işgörenin örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesini ve bu doğrultuda çalışma isteğini ifade etmektedir. Davranış bağıllığı ise, işgörenin örgütten ayrılması halinde kendisinin göreceği zararı hesap ederek örgütte kalma durumunu ifade etmektedir (Mowday ve diğerleri, 1984 akt. Erdem, 2010). Macneil (1980) bağıllığın aynı zamanda toplumsal bir değer olduğuna

işaret eder. Bu değer hem örgüt hem de işgören arasındaki fırsatçılığa da engel olur. Bu yönüyle de bağlılık, uzun süreli bir ilişkiyi anlatır. Örgüte bağlı bir işgören, değer üzerine kurulu bir örgüt ister. Sözünde durma, işgören için önemli bir ölçüttür (Camarata, 1997 akt: Erdem, 2010). Bu yönüyle örgütsel bağlılık örgüt ve işgören açısından açık veya örtülü vaatleri içermektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlamalar büyük ölçüde işgörenlerin amaç ve çıkarlarını koruma isteğini, işgörenin bağlılık niteliğini, örgüte yönelik belli davranış gereklerini yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral psikolojik gücü üzerinde odaklandığını göstermektedir. Bazı yazarlar (Katz ve Kahn 1977; Allen ve Meyer 1990) da örgütsel bağlılığı, işgörenlerin örgütün bazı öğelerine bağlanma şeklinde tanımlamışlardır. Katz ve Kahn (1977) işgörenlerin örgüte bağlanma ve kaynaşmalarını sağlayan farklı ödüllere dayanan bağlılıklar olduğunu ileri sürmüşler ve bu bağlılıkları anlatımsal ve araçsal olmak üzere iki kısımda ele almışlardır. Burada, iç ödüller anlatımsal bağlılığı, dış ödüller ise araçsal bağlılığı ifade etmektedir. Araçsal bağlılık, maaşın ötesinde bir doyum sağlamayan dahası maaşının dışında olumsuz doyum sağlayan bağlılığı ifade etmektedir. Anlatımsal bağlılıkta ise iç ödülün olduğu yerlerde, eylem işin içindeki kişilerin değer ve gereksinmelerini doğrudan anlatmaktadır. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığın, duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif (normative) bağlılık olarak üç ayrı psikolojik durumu yansıttığını ifade etmişlerdir (Erdem, 2010, 517).

Allen ve Meyer (1990) bütün araştırmacıların üzerinde uzlaştığı bu kısa özete dayanarak örgütsel bağlılığı “çalışanların organizasyon ilişkisi ile şekillenen ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış” olarak tanımlamışlardır (Tak ve Aydemir, 2002). Örgütsel bağlılık yazını incelendiğinde örgütsel bağlılığı kavramsal açıdan ele alıp inceleyen çalışmaların yanı sıra kavramın hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak ele alındığı, ayrıyeten birçok çalışmada da örgütsel bağlılığın sonuçlarının üzerinde durulduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın bağımlı değişken olarak ele alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler olarak kişisel faktörler (yaş, cinsiyet, eğitim, örgütte çalışma süresi v.b.) örgütsel faktörler (yönetim, ücret, örgüt kültürü, örgüt büyüklüğü, rol çatışması ve belirsizliği, örgütsel adalet ve örgütsel ödüller v.b.) ve örgüt dışı faktörler (alternatif iş imkânları ve profesyonellik v.b.) üzerinde yoğunlaşıldığı saptanmıştır (Özcan, 2008, 2).

Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalara bakıldığında üç tür örgütsel bağlılıktan söz etmek mümkündür(Özcan 2008). Tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık. (Gözen, 2007; Balay, 2000; Gül, 2002,40; Özcan, 2008, 3).

Özcan (2008)'in Mowday ve diğerleri (1982)'nden aktardığına göre davranışsal bağlılık genel olarak sosyal psikologlar tarafından kullanılmıştır ve örgütten daha çok bireye odaklanan bir yaklaşımdır. Araştırmacılara göre kişi geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlanır ve herhangi bir davranışı zaman içinde tekrarlayarak bağlılık geliştirir. Daha sonra bu davranışı zamanla haklı gösteren tutumlar geliştirip bu davranışın tekrarlanma olasılığını arttırmaktadır (Gül, 2002; Çöl, 2004; Özcan 2008, 9).

Tutumsal bağlılık ise örgütsel davranışçılar tarafından kullanılan yaklaşım tarzıdır ve işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkilerini esas almaktadır. Tutumsal bağlılık “bireyin kurumun değer yargıları ve amaçlarıyla özdeşleşme isteği, bu amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak için örgüt üyeliğini devam ettirme isteği” olarak tanımlanabilir. Bir başka ifade ile tutumsal bağlılık “bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür (Bayram, 2005; Özcan 2008,9).

Çoklu bağlılık yaklaşımı ise Reichers'in tutumsal bağlılığı biraz daha genişlemesiyle ortaya çıkmıştır. ‘Kişilerin bağlılık duydukları şey nedir?’ sorunun tek başına örgütsel amaçlar ve değerler karşılığıyla cevaplanamayacağını belirtmiş ve bunun için öncelikle belirli grupların tanımlanarak bu grupların çoklu bağlılık odakları olarak kullanılması gerektiğini söylemiştir. Önceki örgütsel bağlılık sınıflandırmalarında genel olarak bağlılığı örgütün bütününe duyulduğu savunulurken, çoklu bağlılıkta örgüt içindeki farklı ögelere farklı derecelerde bağlılık duyulduğu kabul edilmektedir (Balay, 2000,38; Özcan, 2008, 9).

Erdem (2010)'in O'Reilly III ve Chatman (1986)'dan aktardığına göre örgütsel bağlılık; uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme olarak üç boyutta incelemiştir. Bu üç boyut aynı zamanda bağlılığın birbirini izleyen üç aşamasını ifade etmektedir. *Uyum boyutu*, örgütsel bağlılığın ilk aşamasıdır, işgörenin örgüte yüzeysel bağlılığını ifade eder. İşgören uyum boyutunda bireysel çıkar ve kazanımlara ulaşmayı amaçlamaktadır. Burada işgören örgütteki tutum ve davranışlarını paylaşılan inançlar nedeniyle değil de yalnızca ödül kazanmak veya ceza görmemek için belirler. *Özdeşleşme boyutunda* işgören, başkalarıyla yakın ilişki kurarak, kendini ifade etme, böylece doyum sağlama

yoluna gitmektedir. Bu boyutta işgören örgütün değerlerine saygı gösterir, bunları gerçekleştirmeye çalışır, bulunduğu örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyar. *İçselleştirme boyutu* örgütün değerleriyle işgörenin değerleri arasındaki birliği ifade etmektedir. Bu boyutta işgörenin değerleriyle örgütün değerleri aynıdır. İçselleştirme, bireylerin iç dünyalarını, davranış ve tutumlarını örgütteki diğer insanların, değer sistemine uyumlu kıldıklarında gerçekleşmektedir (Erdem, 2010, 517).

Örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalar yapan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır (Meyer ve Allen, 1996). Mowday ise örgütsel bağlılığı karakterize eden özellikleri şu şekilde sıralamıştır (Mowday ve diğ., 1979, 255, Özdevecioğlu, 2003, 114).

- a. Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ve sıkı sıkıya bağlılık,
- b. Örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunma,
- c. Örgüte üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır. Daha ileri safhalardaki çalışmalarda, örgütsel bağlılık üç boyutta ele alınmıştır.

Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmıştır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Son olarak, normatif bağlılık, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997). Bu üçlü yaklaşımda da bireylerin örgüt içinde devam etme isteklerinin esas unsur olduğu görülmektedir. Bireyleri örgüte bağlayacak unsurlar da elbette bireylerin kişisel özellikleri ve içinde buldukları ortamsal faktörler etkili olacaktır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılığı artıracak olan faktörlerle ilgili ancak genel

değerlendirmeler yapılabilir. Bireylerin örgüte bağlanmaları konusu özellikle entelektüel sermaye yönetimi kapsamına girmesi gereken bir konudur. Entelektüel sermaye yönetimi kapsamında, bilgi işleme kapasitesi yüksek olan veya bilgili bireyleri örgütte tutabilmek için örgütlerine bağlanmaları gerekmektedir (Özdevecioğlu, 2003, 115).

Örgütüne bağlı bireylerin performansları yüksek olacaktır. İşe devamsızlıkları azalacak, geç kalma, işten ayrılma gibi oranların azalmasına neden olacaktır (Mathieu ve Zajac, 1990). Yüksek bağlılık müşteri memnuniyeti oranını artıracak (Üner vd., 1998) ve bu anlamda toplam kalite yönetiminin önemli bir destekçisi olacaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli göstergesinin de örgütsel bağlılık olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Kaufman vd. 2001; Schappe, 1998; Özdevecioğlu, 2003, 115).

Çağdaş yönetim anlayışını benimseyen örgütler, örgütün ekonomik büyümesinin sağlanmasının yanında çalışanlar için de mükemmel olan çalışma koşullarını geliştirmek için çaba sarf eder. Bu çabalar fiziksel koşullar için olduğu kadar, örgüt havası için de olmalıdır. İşyerinde mutlu olma, işletmeye bağlı olma ve güçlü bir işbirliği için paylaşma duygusu yaratılmış olmalıdır. Bu da yönetimin temel görevidir. Çalışma ortamında çalışanların motivasyonu, emniyet ve kaza önleme tedbirleri, etkin ve verimli bir üretim ortamı, iletişim ve işbirliğini olumsuz yönde etkileyen iş ortamı koşulları, iş yaşam kalitesini ve dolayısıyla örgütsel verimliliği negatif yönde etkileyecektir.(Pinchot, 2000,2; Çiçek, 2005,74).

Eğitim örgütleri de diğer örgütler gibi siyasi ve ekonomik alanlardaki gelişmelerin ve değişikliklerin etkisi altındadır. Eğitim örgütlerinin geliştirilmesinde birçok model önerilmiş ve uygulanmıştır. Eğitimde yapılan bu model değişiklikleri, insan ögesinin gelişimi ile desteklenmediğinden başarısız kalmıştır (Bursalıoğlu, 1994, 76; Erdem, 2008, 518).

Erdem (2010)'in Walton (1972)'dan aktardığına göre; İş yaşam kalitesi, örgütlerde teknoloji karşısında unutulmuş, ikinci plana atılan insan boyutunu ele almış ve onun iş yaşam alanını düzenlemeyi amaçlamıştır İYK, iş yerinde demokratik yapıyla işgörenin karar sürecine daha çok katılımını sağlamayı, iş yerinde daha insanca ve sağlıklı çalışma koşullarını ve gelir kaynaklarında adaletli paylaşımı amaçlamaktadır. Öğretmenlerin başarılı ve etkili birer işgören olması okulları başarıya ulaştırmada en önemli

göstergelerden biridir. İYK'nin yeterli olmadığı okul ortamları, öğretmenlerin işlerini etkileyebileceği gibi; ilişkilerini, motivasyonlarını, iş doyumunu, örgüte bağlılıklarını ve iş yaşam dengesini de etkileyebilir (Barker, 1986; Bolduc, 2002; Erdem 2010,519).

Çalışma yaşamı kalitesi (ÇYK) kavramı henüz ortaya çıkmamışken üniversitelerde, sendikalarda örgüt ve yönetim çevrelerinde iş yaşamını ilgilendiren ve ÇYK'nin ilgisi içinde yer alan konular konuşulmakta ve çözüm yolları aranmakta idi. 1970' lere kadar yöneticiler, üniversiteler ve sendikalar; ücret, iş şartları, monotonluk, yabancılaşma gibi iş yaşam kalitesinin ilgisi içinde olan konularla ilgilenmişlerdir. 1970'lerin başından itibaren de işletme yöneticileri üretimi iyileştirmek, örgütleri etkili kullanmak için ÇYK'yi geliştirme yoluna gitmişlerdir (Beach, 1980; Erdem, 2010,514).

Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılığı ve çalışma yaşam kalitesi ilişkisini yordamak için ülkemizde rehberlik ve araştırma merkezlerinin kuruluş sürecini şu şekilde özetleyebiliriz:

Türkiye de rehberlik ve araştırma merkezlerinin (RAM) kuruluşu ve amaçlarına bakacak olursak; ülkemizde çağdaş anlamdaki psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) uygulamaları yeni olmakla birlikte, okul programlarında rehberlik anlayışının yer alması Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar inmektedir. Öğrencilerin duygusal, zihinsel ve sosyal gelişimine ilişkin yazılara 1920'li yıllarda özellikle öğretmen okullarındaki pedagoji kitaplarında rastlanmaktadır (Baymur, 1980; Kuzgun, 2000). Henüz Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren, öğrencilerin bireysel ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarını dikkate alan bir yaklaşım belirli oranda benimsenmiş, sonraki yıllarda öğretmenler arasında “aktif metot” olarak bilinen “bireysel eğitim” ve “yaparak öğrenme” akımının sonucu olarak, çocuğun bir birey olarak ayrıntılı incelenmesi ve kişisel niteliklerine en uygun bir eğitim ve meslek alanına yönelmesi teşvik edilmiştir (Tan, 2000; Doğan,1996; <https://www.pdr.org.tr/upload/pdralanintarihcesi.pdf>).

Amerikalı eğitim uzmanlarından Prof. Kvaraveus ve Dr. Prescott'un, öğrenciler arasında var olan ilgi, yetenek ve gereksinimler gibi bireysel farklılıkların objektif yöntemlerle saptanmasını tavsiye etmeleri üzerine, 1953 yılında Ankara'da MEB Talim ve Terbiye Dairesine bağlı bir “Test ve Araştırma Bürosu” kurulmuştur (Kuzgun, 2000; Özoğlu, 1982; Tan, 1986). Bu büroda özellikle ilk ve ortaokullar için başarı testleri geliştirilmiş, Amerika'dan getirilen Thurstone Zihin Kabiliyetleri, Otis Zihin

Kabiliyetleri, Farklı Kabiliyet Testi (DAT) ve Genel Kabiliyet Testi gibi pek çok yetenek testi Türkçeye çevrilmiştir. Ayrıca bu sayede testler, Türk Eğitim Sisteminde ilk kez seçme amacıyla klâsik yazılı sınavların yerine kullanılmaya başlanmıştır (Tan, 2000).

1971 ve 1972 yıllarında MEB Plânlama Araştırma ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından orta dereceli okullardaki rehberlik çalışmalarının değerlendirilmesine ilişkin iki raporun daha hazırlandığını görmekteyiz (MEB-PAKD, 1971; MEB-PAKD, 1972). Bu raporlarda rehberlik uygulamalarına ilişkin sorunlar ile bu sorunları giderici yönde çözüm önerileri yer almıştır. 1981 yılında Talim ve Terbiye Kurulu tarafından alan uzmanlarından oluşan bir komisyon “Türk Millî Eğitim Sisteminde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin Yeniden Düzenlenmesine ilişkin Esaslar” (MEB, 1981) adlı bir doküman hazırlamıştır. MEB’ce ilk kez 1983 yılında çıkarılan “Okul Rehberlik Hizmetleri Yönergesi”nde (MEB, 1983) “koordinatör rehberlik uzmanı” ve “koordinatör rehberlik uzmanının yardımcısı” olarak gösterilen okul rehberlik personelinin görevleri ayrı belirtilmiştir. Bu tarihten sadece iki yıl sonra yeni bir yönetmelik daha çıkartılmış (MEGSB, 1986) ve bazı değişiklikler yapılmıştır. Örneğin 1983 yönetmeliğinde “koordinatör rehberlik uzmanı” yeni yönetmelikte “koordinatör rehber öğretmen”, okul rehberlik uzmanı” ise yeni yönetmelikte “rehber öğretmen” olarak anılmış ve görevleri sıralanmıştır. Liselerde yürütülen ilk çalışmalara paralel biçimde rehberlik ve araştırma merkezleri (RAM) de açılmaya başlanmış ve sistem içindeki yerini almıştır. Örneğin 1954 yılında Ankara ve İstanbul’da açılan ilk merkezlerden sonra bu merkezlerin sayısı artmış ve 1955 yılında altıya yükselmiştir (Tan; 2000).

Zaman içinde RAM’ların sayısı artarak devam etmişse de, 1968 yılına kadar bu merkezlerin çalışmalarına açıklık getirecek bir yönetmeliğin çıkarılamamış olması, hizmetlerin niteliğini olumsuz etkileyen faktörlerden biri olmuştur. Nihayet 1968 yılında hazırlanan “Rehberlik ve Araştırma Merkezleri Yönetmeliği” (MEB, 1968), bu merkezlerin çalışmalarına açıklık getirecek şekilde hazırlanıp yürürlüğe sokulmuştur. Bu yönetmelikte merkezin görevleri, merkezde bulunması gereken araç ve gereçler ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır. Günümüzde Millî Eğitim Bakanlığı RAM’ların amacını, eğitim-öğretim kurumlarındaki PDR hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesiyle ilgili her türlü çalışmanın yanı sıra özel eğitim gerektiren bireylerin de

incelenmesi, tanılanması ve yerleştirilebilecekleri en uygun eğitim ortamının önerilmesi olarak belirlemiştir (MEB, 2001). İlk açılışlarından 1980 yılına kadar rehberlik ve araştırma merkezleri İlköğretim Genel Müdürlüğü'nün çabalarıyla gelişimlerini sürdürmüş ve sayıları 17'ye ulaşmıştır. Ancak 1950'li yıllardan günümüze psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleriyle ilgili uygulamalar her zaman özel eğitim hizmetleriyle birlikte düşünülmüş ve bu yaklaşıma bağlı olarak 1980 yılında Bakanlık bünyesinde “Özel Eğitim Genel Müdürlüğü” kurulmuştur. Söz konusu birim 1983 yılında “Özel Eğitim ve Rehberlik Dairesi Başkanlığı”na dönüştürülerek, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde hem özel eğitim, hem de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesi sorumluluğu bu birime verilmiştir.

Bugünkü sayıya göre ülke genelinde 213 rehberlik ve araştırma merkezi bulunmaktadır. Yaklaşık elli yıldır ülkemizde rehberlik hizmetleri bir şekilde var olmasına rağmen hala istenilen hedef ve amaçlarına ulaşamamıştır ve bu alandaki sorunlar hala devam etmektedir. Bu alandaki belli başlı sorunlar uzmanlar tarafından aşağıdaki maddelerle ifade edilmektedir (Yeşilyaprak, 2000).

Bu araştırmada, rehberlik ve araştırma merkezlerinde görevli personelin “örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kaliteleri arasındaki ilişkisi” belirlenmek istenmektedir. Araştırmadan elde edilecek bulguların, rehberlik ve araştırma merkezi müdürlüklerinde görev yapan personelin örgütsel bağlılık ve kaliteli yaşam sürmeleri yönünden geliştirilecek ölçütler için temel olabileceği düşünülmektedir.

1.2. AMAÇ

Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgüte bağlılık durumları ve bu bağlılık sonucunda oluşan çalışma yaşam kalitelerinin incelenmesidir. Bu çalışmada, öncelikle örgütsel bağlılık ile iş yaşam kalitesinin tanımı ve önemi, örgütsel bağlılık teorileri ve yaşam kalitesi araçları ile konunun teorik alt yapısı ortaya konulmuştur. Araştırmada bu amaca yönelik olarak aşağıda verilen problem cümlesi ve alt problemlere yanıt aranmıştır.

1.3. PROBLEM DURUMU

Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma yaşamı kalitelerini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.4. ALT PROBLEMLER

- 1.4.1. Rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kaliteleri cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 1.4.2. Rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kaliteleri branşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 1.4.3. Rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kaliteleri kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 1.4.4. Rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kaliteleri mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 1.4.5. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Yaşamı Kaliteleri Arasındaki anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 1.4.6. Rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma yaşamı kalitelerini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.5. ÖNEM

21. yüzyılda, dünyada, her alanda büyük bir değişim yaşanmakta ve değişim var olmanın temel koşulu haline gelmektedir. Bu durum, tüm diğer sistemler gibi, eğitim sistemini, eğitim kurumlarını ve eğitim kurumlarında çalışan personeli de etkilemektedir (Tetik, 2010, 5).

Örgütsel bağlılık kavramı, tarih içerisinde yaşanan politik, ekonomik ve sosyal değişimlerden, örgütlerinde etkilenmelerinden dolayı araştırmacılar tarafından farklı

şekillerde ele alınmıştır. İlk olarak 1960'larda çalışanların örgütlere maddi sebeplerden dolayı bağlılık duydukları ifade edilmiştir. 1970'lere gelindiğinde kavram duygusal yönü ile ele alınmış ve işgörenin örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması biçiminde tanımlanmaya başlanmıştır. Zaman içerisinde zenginleşerek ve farklı açılardan ele alınan kavram en kısa ve günümüzde en çok kullanılan haliyle Allen ve Meyer tarafından 1990 yılında "bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum" şeklinde özetlenmiştir (Güçlü, 2006; Özcan, 2008,1).

Örgütsel bağlılık konusunda yurtiçi ve yurtdışı kaynaklara bakıldığında çok sayıda araştırmaya ulaşılrken, çalışma yaşamı kalitesi konusunda ise sınırlı sayıda kaynaklara ulaşılmaktadır. Araştırmamızın önemini oluşturan her iki başlığın tek konu halinde verilen yazılara çok sınırlı sayıda ulaşılmıştır. Bundan dolayı örgütsel bağlılığın çalışma yaşamı kalitesini yordaması için böyle bir çalışmanın yapılması hem gerekli hem de önemlidir.

Örgütsel bağlılık konusunda yurtiçinde yapılan araştırmalara bakıldığında Balay (2000), Aşan ve Özyer (2008), Atalay (2010), Bayram (2005), Bülbül (2007), Cengiz (2000), Çağlar (2008), Çakınberk, Derin, Demirel Erkan, (2011), Çelik ve Çağdaş (2010), Çetinel (2008), Demirel (2009), Doğan ve Kılıç (2007), Durna ve Eren (2005), Ergeneli, Sağlam, Arı (2005), Güçlü (2006), Gül (2002), Gündoğan (2009), Karahan (2008), Kaya (2007), Koçi (2008), Özdevecioğlu (2003), Somuncu (2008), Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), Yılmaz ve Dil (2008), Topaloğlu, Koç, Yavuz (2008)'un çalışmaları mevcuttur. Bu çalışmalarda örgütsel bağlılığın çalışma yaşamı kalitesi ilişkisi üzerinde değil örgütsel bağlılığın farklı boyutları üzerinde durulmuştur.

Çalışma yaşamı kalitesi başlığı altında doğrudan bir çalışmaya rastlanılmamakla beraber örgütsel bağlılık ve iş yaşamı, iş doyumu, tükenmişlik düzeyleri ilişkisi üzerinde duran araştırmaların mevcut olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışmalar; Çiçek (2005), Demir (2011), Demirtaş (2010), Durmaz (2003), Duygulu ve Korkmaz (2008), Erdem (2010), Gözen (2007), Güneş, Bayraktaroğlu, K.Rana (2009), Kağan (2005), Mahmutoğlu (2007), Karataş ve Güleş (2010), Oruç (2007), Otacioğlu (2008), Özcan ve Esen (2008), Tak ve Aydemir (2002), Tütüncü (2008), Uygur (2007), Zaman (2006)'a aittir. Çalışma yaşamı kalitesi başlığı altında ise; Turunç, Tabak, Şeşen ve diğ. (2010), Yeşil, Ergun , Amasyalı, Er ve diğ. (2010) tarihli çalışmalardır.

Bu çalışmada, rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan personelin kuruma olan bağlılıklarının demografik ve iş ile ilgili bilgilere göre analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve “duygusal bağlılık”, “devamlılık bağlılığı” ve “normatif bağlılık” boyutlarının yer aldığı “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Çalışma yaşamı kalitesi boyutunda ise; çalışma yaşamı kalitesi bir diğer deyimle işin insancillaştırılması (Cherns, 1975, 155) kavramı en genel anlamda; işgörenin yalnızca bedensel değil, aynı zamanda zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini gözeterek çalışma koşullarını içermektedir (Schulze, 1998, 520; Yüksel, 2004, 48). Farklı boyutlarıyla incelenebilen ÇYK, her bir taraf açısından farklı sonuçları ortaya çıkarabilmektedir. Araştırmacılar açısından bireyin çalışma yaşamında tutum ve davranışlarının, örgütsel bağlılık (Da Silva, Hutcheson ve Wahl, 2010), işgören performansını artırma ve (Kristof-Brown, 2001), iş doyumu (Liu, Liu ve Hu, 2010; Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001), iş stresinin azaltılması (Fox, Spector ve Miles, 2001), işten ayrılma eğiliminin azaltılması (Demir, 2010; Liu, Liu ve Hu, 2010) ya da işte kalma isteğini güçlendirme (Da Silva, Hutcheson ve Wahl, 2010) örgütsel sapma davranışının azaltılması (Demir ve Tütüncü, 2010) gibi belirli konulardaki etkisinin araştırılması ÇYK kapsamında değerlendirilmektedir (Otto ve Bourguet, 2006; Özkalp ve Kirel, 2001; Demir, 2011, 455).

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile çalışma yaşamı kalitesi ve alt boyutları olan mesleki tatmin, tükenmişlik, eşduyum yorgunluğu ile ilişki ve yordama gücünün bir kamu kurumu olan rehberlik ve araştırma merkezi personeline uygulanması bu alanda yapılan ilk çalışma olmasından dolayı araştırmayı önemli hale getirmektedir. Ayrıca bu araştırmada, rehberlik ve araştırma merkezlerinde görevli personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kaliteleri arasındaki ilişkisi belirlenmek istenmektedir. Araştırmadan elde edilecek bulguların, rehberlik ve araştırma merkezi müdürlüklerinde görev yapan personelin örgütsel bağlılık ve kaliteli yaşam sürmeleri yönünden geliştirilecek ölçütler için temel olabileceği düşünülmektedir.

Bu kapsamda değerlendirildiğinde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular, özellikle rehberlik ve araştırma merkezlerinin insan kaynaklarını yönetme politikalarında dikkat

edilmesi gereken noktalara ışık tutması açısından araştırmamızın önemini oluşturmaktadır. Araştırmamızın diğer bir önemi ise bu konuyla ilgili yapılacak olan araştırmalara kaynak teşkil etmesidir.

1.6. VARSAYIMLAR

1- Katılımcılar, araştırma kapsamında yanıtlamaları istenen ölçeklere samimi ve içten yanıt vermişlerdir.

1.7. SINIRLILIKLAR

1. Bu araştırma rehberlik ve araştırma merkezleri ile sınırlı tutulmuştur.
2. Araştırma, 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Türkiye genelinde hizmet veren 213 RAM ve bu RAM'larda 2011-2012 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmen ve uzmanlarla sınırlı tutulmuştur.
3. Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kaliteleri arasındaki ilişki nedir? sorularına verdikleri yanıtlardan elde edilen verilerle sınırlı tutulmuştur.

1.8. TANIMLAR

Örgüt: Örgütler, belirli bir amaca yönelmiş, önceden düşünülerek yapılandırılan ve koordine edilen faaliyet sistemleri olarak tasarlanmış ve dış çevre ile bağlantısı bulunan sosyal varlıklardır (Daft, 2004, 11).

Eşduyum: Bir kişinin kendisini başkasının yerine koyabilmesi ve bu yolla onun duygular, düşünce tutumları ve yaşantısını anlayıp ona iletmesi sürecidir (Basch,1983; Feshbasch 1999; Eagle ve Wollitzky, 1999).

Bağlılık: Birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme ve sadakat anlamına gelmektedir (TDK, 2009). Bir kişiye bir düşünceye, bir kuruma kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüktür (Ergun, 1975, 1997).

Kalite: Müşteri memnuniyetine giden yolda onların ne bekledikleri ve ne istedikleri bilinciyle harekete başlamak, var olan yönetim gücü, akıl ve becerileri ile kaynakları

etkin kullanarak ürün ve/veya hizmeti üretmek, bu ürün ve/veya hizmeti meydana getirirken prosesleri izlemek, ölçmek, kontrol etmek ve en nihayetinde ilerlenen bu yolda ortaya çıkmış bulguları sürekli değerlendirerek iyileştirmektir (Bay ve Karabulut, 2010).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, kendini kuruma adanmayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar. Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar. Bu şekildeki birey-örgüt değerleri arasındaki ahenk, “örgütsel kimlik” sürecini ortaya koyar (Wiener, 1982, 423-424).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır. Whyte (1956) yıllar önce aşırı bağlılığın tehlikelerini dile getirdiği "örgüt insanı" adlı çalışmasında, örgütsel insanı sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımlamaktadır. Yazara göre örgüt insanı, yaratıcılık kaynağı olarak grubu görürken, bir yere ait olma duygusunun kendisinin nihai gereksinimi olduğuna inanmaktadır. Harold Guetzkov ise (1955) bağlılığı, kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak nitelendirmektedir. Bu davranış, amaca süreklilik kazandıran duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan eylemlerle şekillenmektedir (Çöl, 2008; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, 6).

Ülkemizde yapılan çalışmalarda "organizational commitment" kavramının iki anlamda karşılık bulunduğu görülmektedir. Buna göre Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993) bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep (1996) ise, örgütsel adanmışlık şeklinde adlandırmışlardır. Bu çalışmada, Tuncer ve Varoğlu'nun yaklaşımı benimsenerek, "organizational commitment" kavramına karşılık "örgütsel bağlılık" kavramı kullanılmıştır. Çünkü bağlılık bireyin diğer işgörenlerle olan yakınlığını ifade eden özdeşleşme, birey ve örgüt amaçlarının uygunluğunu ifade eden içselleşme (adanmışlık) ve araçsal birlikteliği anlatan uyum boyutunu da kapsayan daha genel bir kavramdır (Balay, 2000; Çöl,2008; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, 6).

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle 1970'lerden sonra üzerinde fazla durulan bir konu olmasına rağmen, henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır. Bunun en önemli nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almalarıdır. Bu nedenle örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde birbirinden farklı birçok bağlılık tanımına rastlamak mümkündür. Örneğin Morrow literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili 30 civarında farklı tanımın bulunduğunu ifade etmektedir (Oliver, 1990 akt: İnce ve Gül, 2005,3; Bülbül, 2007, 3). Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

Örgütsel bağlılığı ilk tanımlayanlardan biri olan Grusky, 1966 da bağlılığı "bireyin örgüte olan bağının gücü" şeklinde tanımlamıştır (Wahn, 1998). Kiesler, Sakumura ve Salancik'e göre örgütsel bağlılık, bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir (Reichers, 1985). Kidron örgütsel bağlılığın "daha çekici alternatifler erişilebilir olduğunda örgüt üyeliğini sürdürme niyeti" olduğunu ifade etmektedir (Penley ve Gould, 1988). Bir başka tanıma göre bağlılık, birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonudur (Bateman ve Strasser, 1984). Benzer şekilde Locke ve Kalleberg de bağlılığı, işe ait değerler ile örgütsel ödüller arasındaki uyumun bir fonksiyonu şeklinde tanımlamışlardır (Puttiandetal, 1989). Hutchison ve Sowa'ya göre örgütsel bağlılık, çalışanların duygusal ve ekonomik ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanacağına olan inançlarına dayanmaktadır (Zaccora ve Dobbins, 1989). O'Reilly ve Chatman için örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığının temelidir (Caldwell, 1990, akt: Bülbül, 2007, 4).

Benzer şekilde Becker ve arkadaşları örgütsel bağlılığı, işgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanması şeklinde tanımlamışlardır (Becker vd., 1996). Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1997 akt: Bülbül, 2007, 5).

Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımlarında Kullanılan Kriterler ve Kullanımları

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMLANMASINDA KULLANILAN KRİTERLER	ARAŞTIRMACILAR VE BULGULAR
YATIRIMLAR	Bağlılık örgüt tarafından sunulan ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olup; örgütsel hizmet süresi ile paralellik arzeder. Bu yaklaşıma dayanan tanımlar; Becker (1960); Sheldon (1971); Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973); Farrel ve Rusbult (1981) tarafından yapılmıştır. Allen ve Meyer (1990)'in devamlılık bağlılığı da örgüte yapılan yatırımları (algılanan maliyet) esas almaktadır.
DAVRANIŞLAR VE ÖZELLİKLER	Bu kriterleri kullananlara göre örgütsel bağlılık, çalışanların isteyerek, açık ve geri dönülemez davranışları sonrasında tutumsal bağlılıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlılığıdır şeklinde tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma dayanan tanımlar; Kiesler ve Sakumura (1966); Salancik (1977) ve O'Reilly ve Caldwell (1980); Schwenk (1986); O'Reilly ve Chatman (1986); Farnham ve Pimlot (1990); Heshizer, Martin ve Wiener (1991) tarafından kullanılmıştır.
ÇALIŞAN-ÖRGÜT AMAÇ UYGUNLUĞU	Çalışanlarla örgütün amaçlarının uygunluğunu hedef alan çalışmalarda ise örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel amaç, değer ve hedeflerle özdeşleşip, onlar adına çaba sarf ettiğinde gerçekleşir şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlama şekli; Hall, Schneider ve Nygren (1970); Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974); Stevens, Beyer ve Trice (1978); Bartol (1979); Morris ve Sherman (1981); Angle ve Perry (1981); Bateman ve Strasser (1984) ve Stumpf ve Harman (1984); Reichers (1985); Morris, Lydka ve O'Creavy (1993); McDonald ve Makin (2000) tarafından kullanılmıştır

Kaynak: A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment (Reichers, A.E.; 1985, Gül, 2002:37-55).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Örgütsel bağlılıkla ilgili yaklaşımları birbirinden ayırt etmek, bir sıraya koyup ayrıntılarından bahsetmek, konuya birçok bilim dalından araştırmacıların katkıda bulunduğu düşünülürse, karmaşık bir işlemdir. Biz çalışmamızda ana başlıklar altında, kronolojik sıralamayı bir tarafa bırakıp ele aldık örgütsel bağlılığı. Üç ana başlık altında; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve normatif bağlılık olarak ele alıp,

araştırmacıları bu başlık altında kabaca inceledikten sonra, bütün bu süreci potasında eritmiş Allen ve Meyer'in üç boyutlu yaklaşımını ayrı bir başlık altında inceledik.

2.2.1. Tutumsal Bağlılık

Tutum, bireyleri belirli bir davranışa yönlendiren eğilimi ifade eder. Tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç ögesi bulunmaktadır. Duygusal öge; tutum nesnesiyle güdülen duygusal davranımlar diğer bir ifadeyle tutumun kişide oluşturduğu duygusal tepkilerdir. Bilişsel öge; bireyin bir nesne, olay ya da diğer kişiler hakkındaki inançlarıdır. Davranışsal öge ise tutum doğrultusunda harekete geçmeyi belirtir (Gül, 2003, 40).

Tutumsal bağlılıkla anlatılmak istenen; genel olarak, işgören örgütüyle özdeşleşerek örgütün değerlerini içselleştirir ve örgütün taleplerine uyum sağlar. Bireyin örgüte dönük olumlu eğilimleri mevcuttur. Tutumsal bağlılıkta, çalışanın örgüte bağlılığının, örgütle bağlarının niteliğinin ve bağların doğasının yansımaları olduğu öne sürülmektedir. Tutumsal bağlılık yaklaşımı literatürde, örgütsel bağlılık kavramı karşılığında kullanılan en yaygın tanımdır. Tutumsal yaklaşımı temel alan çalışmalarda, örgüt odak noktasında yer aldığı için, kavram örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir. Burada bağlılığın belirtileri, çalışanın örgüt içindeki kimliğini benimseyerek kendisini örgüt ile ifade etmesi ya da kendini örgütle özdeşleştirilmesi, örgüt değerlerine ve amaçlarına inanması ve bu amaçları gerçekleştirebilmek ve örgütün bir parçası olabilmek için çaba göstermesi böylece örgütte kalma isteği duymasındır (Ergeneli, Sağlam ve Arı, 2005,125; Atalay, 2010, 56).

2.2.1.1. Etzioni'in Yaklaşımı

Etzioni, örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte yaklaşmaları açısından üçe ayırmaktadır (İnce ve Gül, 2005, 32).

1. Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanır. Bireyler toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanırlar. Diğer bir ifadeyle, moral bağlılık örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı, örgüte

pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Dolayısıyla, ahlaki açıdan yakınlaşma standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman ortaya çıkmaktadır. Moral bağlılıkta kişi örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (İnce ve Gül, 2005, 33 akt: Atalay, 2010, 56).

2. Hesapçı Bağlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar. Hesapçı bağlılık ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütle daha az yoğun bir ilişki yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar. Bu bağlılık türünün temel felsefesi Kanter'in devama yönelik bağlılık türünde olduğu gibi örgüt ile üyeler arasında gelişen alışveriş ilişkisidir. Kişi kendisine gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir (İnce ve Gül, 2005, 43).

3. Yabancılaştırıcı Bağlılık Bireysel davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir (Mowday ve diğerleri, 1982).

Ahlaki açıdan yakınlaşma, örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesi ile örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Hesapçı bağlılıkta ise, örgütle daha az yoğun bir ilişki olup, örgütle alışveriş ilişkisine dayalıdır. İşgörenlerin katkıları ve örgütlerin sunduğu "katkı-karşılık" teorisine benzemektedir. Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise, bireysel davranışın sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil eder (Durmaz, 2003, 63; Kaya, 2007, 29).

2.2.1.2. Kanter'in Yaklaşımı

Bağlılık iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar. Bunlar sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar: sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir. Örgüt tarafından üyelere empoze edilen davranışsal talepler farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olur (Kanter, 1968). Bu talepler üç değişik bağlılık oluşturmaktadır.

1. Devama Yönelik Bağlılık: Kişinin üyeliğini sürdürerek sosyal sistemdeki rolüne bağlanması ve örgütün sürekliliğine kendisini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle, bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adaması olarak tanımlanır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır (İnce ve Gül, 2005, 30; Atalay, 2010; 58). Devama yönelik bağlılıkta, bireylerin örgüte bağlanmasının nedeni örgütün sürekliliğinin sağlanmasıdır. Bireylerin örgüte girebilmek için ve örgüt üyesi olarak yaptıkları fedakârlık ve çabalar örgütten ayrılmayı zorlaştırır (Adanalı, 2007, 5). Faydacı bir bakış açısına dem vurulmuştur.

2. Kenetlenme Bağlılığı: Kanter, önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı, simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlamaktadır. Kenetlenme bağlılığına birleşme de denilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Kenetlenme bağlılığı kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlılığıdır. Kenetlenme bağlılığı gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerir. Grubun her üyesiyle ilgilenmek, ilişkide bulunmak ve gruba ait olduğunu hissetmek kişiye duygusal açıdan bir tatmin sağlayacaktır. Elde edilen bu tatmin kişiyi örgütüne bağlayacaktır (İnce ve Gül, 2005, 31). Örgütün kurumsallığından çok çalışma arkadaşlarına olan duygusal bağlılığa dem vurulmuştur.

3. Kontrol Bağlılığı: Bireyin örgütün normlarına bağlı olmasıdır. Birey örgütün kendisinden beklediği davranışları ve uyulmasını istediği taleplerini doğru, kabul edilebilir ve etik bulur. Çünkü bu davranış ve talepler bireyin kendi değerlerine de uygundur. Bu nedenle örgütün isteklerine ve beklentilerine uygun davranışlar sergilemekte ve otoriteye itaat etmektedir. Kontrol bağlılığı örgüte karşı olumlu normatif yönelimleri içermektedir. Kontrol bağlılığı, üyenin örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması halinde ortaya çıkmaktadır (Kanter, 1968; Gül, 2002, 42). Kişinin amaçlarıyla örgütün kurumsal kimliğinin amaçlarının örtüşmesine dem vurulmuştur. Organizasyonların istediğinin tam da bu tür bağlılık olduğunu söylemek sanırım yanlış olmaz.

2.2.1.3. O'reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

İlsev (1997)'in O'Reilly ve Chatman (1986) dan aktardığı gibi, örgütsel bağlılığı, kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bağ olarak ele almaktadırlar. Kişi ile örgüt arasındaki bu psikolojik bağın gelişmesini sağlayan önemli mekanizma özdeşleşmedir. Kişi, örgütün

amaçlarını, değerlerini, özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşir. Bu durumda örgütsel bağlılık, kişinin örgütün bakış açılarını veya özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanmasıdır. Örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır.

1. Uyum Bağlılığı: Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturmaktadır. Uyum gösterme bağlılığında temel amaç, maddi ödülleri elde edebilmek için örgütü bir araç olarak görmektir (O'Reilly ve Chatman, 1986). Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur (Güney, 2001, 139; Atalay, 2010, 59).

2. Özdeşleşme Bağlılığı: Bireyin örgütle özdeşleşme bağı, bireyin grup içinde tatmin edici bir ilişki kurma ve bu ilişkiyi devam ettirme amacı taşır. Bu durumda, birey örgütün üyesi olmaktan gurur duymakta, grubun amaç ve değerlerine inanmakta, saygı duymakta ve kabul etmektedir. Birey, örgütteki arkadaşlarıyla yakın ilişkiler kurarak özdeşleşmenin temelini oluşturmak istemektedir. (O'Reilly ve Chatman, 1986, akt: Atalay, 2010, 60).

Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan dolayı gurur duymakta ve başkalarının etkisini kabul ederek doyum sağlayıcı ilişkiler kurmaktadır. (Güney, 2001,139; Atalay, 2010, 60).

3. İçselleştirme Bağlılığı: Bireyin ve örgütün değerlerinin uyuşmasıdır. Çalışanın bireysel değerleriyle örgütün değerlerini uyumlaştırması ve örgütün değerlerinin kendisine içsel ödül sağladığını algılamasıdır. (Kaya, 2005, 59). Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkar (İnce ve Gül, 2005, 44).

Uygur (2004)'a göre, O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığın belirtilen boyutlarının rol üstü davranışlar ve örgütte kalma isteği açısından farklı sonuçlar meydana getireceğini belirtmiştir. Rol üstü davranışlar, örgütteki tüm işgörenlerin resmi

olarak belirlenmiş rolleri ile ilgili davranışlarının ötesinde ve örgüt yararına olan davranışlardır. Bireye doğrudan çıkar sağlamayan, aksine örgüt yararına fazladan zaman ve çaba harcamayı gerektiren bu davranışlar özdeşleşme ve benimseye (içselleştirme) dayanan bağlılığın sonucunda görülmektedir. Bu bağlılık boyutlarına sahip olan bireylerde örgütte kalma isteği de oldukça yüksektir. Rol üstü davranışlar ile uyum gösterme bağlılığı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bağlılığa sahip olan bireyler sadece belirli ödüller elde edebilmek için, yani çıkarları için örgüt ile ilgilenmektedirler. Bundan dolayı işlerinin gerektirdiğinden fazlasını yapmaya yönelik bir çaba içinde bulunmazlar. Bu düşüncedeki bireylerin örgütte kalma istekleri oldukça azdır.

2.2.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Gül (2003)'ün Penley ve Gould (1988)'a dayanarak ifade ettiği gibi, Etzioni'nin örgüte katılım modelinin örgütsel bağlılığı kavramsallaştırma açısından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin literatürde yeteri kadar ilgi çekmediğini dile getirmişlerdir. Bunun nedenlerinden biri, modelin karmaşık olmasıdır. Modelde, ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki tür duygusal temelli katılım söz konusudur. Ancak, bunların birbirlerinden bağımsız mı yoksa birbirine zıt kavramlar mı oldukları tam olarak anlaşılammaktadır. Bunlar birbirlerinin tersi kavramlarsa, yabancılaştırıcı katılım kavramına gerek olmayacaktır. Çünkü yabancılaştırıcı katılım, ahlaki katılım kavramının olumsuzlu olacaktır. Bu görüşten hareketle Penley ve Gould, bu iki katılım şeklini birbirinden bağımsız kavramlar olarak ele almaktadır. Penley ve Gould da Etzioni'nin modelini temel alarak, bu yaklaşımda üç tür bağlılıktan söz etmektedir.

1. Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağlılıktır. Bu bağlılık şeklinde birey, kendini örgüte adamakta, örgütün başarılı olması için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütü desteklemektedir. Uygur (2004), Gould ve Penley (1984)'ye dayanarak, örgütsel bağlılık türlerinin farklı değişkenlerle farklı ilişkileri olduğunu belirtmektedirler. Örneğin ahlaki bağlılık üyeliğinin devamının sağlanması ile ilgilidir. İşine aşırı düşkün olmak, mesai saatlerinin dışında veya hafta sonu tatillerinde de çalışmak ya da eve iş taşımak gibi davranışları içermektedir.

2. Çıkarıcı Bağlılık: Alış-veriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklemeleri esas alınmaktadır. Örgüt belli

amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülür (İnce ve Gül, 2005). Çıkarıcı bağlılık, bir alış-veriş ilişkisi içerdiğinden bu bağlılık türü kendini sevdirmeye taktikleri ile ilgilidir. Sevdirmeye taktikleri, kişinin verilen yükümlülükleri en iyi şekilde yerine getirmesi, üstlerinin katkı ve başarılarının farkına varmalarını sağlayacak davranışlar sergilemesi gibi yolları içermektedir (İnce ve Gül, 2005, 38; Atalay, 2010, 62).

3. Yabancılaştırıcı Bağlılık: Kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığı veya alternatif iş imkânlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Dolayısıyla örgütüne karşı yabancılaştırıcı bir bağlılık hissi ile bağlı olan bir birey, örgüt tarafından sunulan ödül ve cezaların performansı ile orantılı olarak değil, rasgele verildiğini düşünmektedir. Bütün bu duygular kişide, örgütte kapana kısıldığı hissini yerleşmesine sebep olmaktadır (Gül, 2003, 44).

Bu durum bireyin örgütün iç çevresi üzerinde herhangi bir kontrole sahip olmadığını göstermektedir. Diğer taraftan, alternatif bir iş ya da örgütün bulunmaması da yabancılaştırıcı bağlılığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durumda birey, dış çevresi üzerinde de kontrolü olmadığını görür. Bireyin örgütün iç ve dış çevresi üzerinde herhangi bir kontrolünün olmaması, örgüt ile arasında olumsuz bir bağın oluşmasına neden olur (Uygur, 2004,20; Atalay, 2010, 62). Tutumsal bağlılıkla ilgili literatüre kazandırılmış bunca kavramdan sonra biraz da Davranışsal Bağlılık üzerine kurulu, ağırlıklı sosyal-psikologlardan oluşan diğer grubu inceleyeceğiz.

2.2.2. Davranışsal Bağlılık

Örgütsel davranış araştırmacılarının “tutumsal bağlılık” kavramına karşılık, sosyal psikologlar “davranışsal bağlılık” kavramını kullanmışlardır. Bu kavramı, bağlılığın dışa vurumu olarak ele almak mümkündür. Davranışsal bağlılık, kişilerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir (İnce ve Gül, 2005,48).

Meyer ve Allen'e (1997) göre davranışsal bağlılık, bireylerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıkları ile ilgili bir kavramdır. Bu yazarlara göre, davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belirli bir faaliyete bağlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle davranışsal bağlılık, örgütten ziyade bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Birey bir davranışta

bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra da sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe de, söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını arttırmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Oliver, 1990). Literatürde geçen davranışsal bağlılık yaklaşımları ise şunlardır.

2.2.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Davranışsal yaklaşım, örgütsel bağlılık konusunda ilk çalışmayı yapan Becker tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığı ekonomik bir temele dayandıran Becker'in yaklaşımı, literatürde yan-faydalar teorisi olarak adlandırılmış ve bağlılığın "davranışsal" yönü üzerinde odaklanmıştır. Becker'e (1960) göre bağlılık, "yan-faydalar" elde eden bireylerin sergilediği birbiriyle tutarlı davranışlar bütünüdür. Buna göre bir birey, sosyal bir örgüte katılmakla bazı ekonomik ve sosyal yan-faydalar elde etmeye başlamaktadır. Elde edilen bu yan-faydalar, zaman içerisinde, bireyin davranışlarını sınırlandırarak belli bir doğrultuda hareket etme zorunluluğu hissetmesine; diğer bir ifadeyle ya yeni yan faydalar kazanma beklentisi ya da sahip olduğu yan-faydaları kaybetme korkusu ile örgüt üyeliğini sürdürmesine neden olabilmektedir. Bu bilgilere dayanarak davranışsal yaklaşımın, örgüte yüzeysel bir bağlılığı yansıttığını ifade etmek mümkündür (Tolay, 2003). Becker'in yan bahis yaklaşımının hangi sınıflandırma içerisinde değerlendirilmesi gerektiği konusunda örgütsel bağlılık yazınında görüş ayrılığı bulunmaktadır. Allen ve Meyer (1990), genel görüşün aksine Becker'in yaklaşımının davranışsal yaklaşım içerisinde değerlendirilmesini eleştirmiş ve kendi araştırmalarında tutumsal bağlılık içerisinde değerlendirmişlerdir. Söz konusu araştırmacılara göre, bir örgütten ayrılmanın farkına varılması, çalışanın örgütle ilişkisinin psikolojik bir boyutunu yansıttığından dolayı tutumsal bir nitelik arz etmektedir. Bu nedenle Allen ve Meyer'e (1990) göre, örgütten ayrılmanın doğuracağı maliyetler üzerine kurulmuş olan yan bahis yaklaşımının tutumsal bağlılık içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Becker, çalışanların bağlılık göstermesine yol açan dört adet yan bahis kaynağının olduğunu belirtmiştir. Bunlar aşağıda özetlenmektedir (Becker, 1960; İnce ve Gül, 2005, 51-52 akt: Atalay, 2010, 65).

1.Toplumsal Beklentiler: Kişi, toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Sık sık iş değiştiren kişilere toplumda güvenilir gözıyla bakılmamasını bu tür toplumsal baskılara örnek olarak göstermek mümkündür.

2.Bürokratik Düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı bürokratik düzenlemelerdir. Emeklilik aylığı için her ay aylığından bir miktar kesinti yapılan bir kişi işten ayrılmak isterse, yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahise sokmuştur.

3.Sosyal Etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından bir diğeri de sosyal etkileşimlerdir. Kişi, başkalarıyla ilişki içindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlar ve bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek durumunda kalır.

4. Sosyal Roller: Yan bahisler, kişinin bulunduğu sosyal role alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, sosyal rolünün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamamaktadır. Mayer ve Allen'e (1991) göre, bu tür bağlılığın temelinde, ekonomik nedenler yer almakta ve kişi, örgütten ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönlerinin maliyeti fazla olduğu için örgüte bağlanmaya kendisini zorunlu hissetmektedir. Ekonomik maliyetlerin sayısı ve miktarı arttıkça çalışanın örgüte bağlılığı da o derece artmakta ve örgüt üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınılmaktadır.

2.2.2.2. Salancık'ın Yaklaşımı

Atalay (2010)'ın Mowday, Porter ve Steers (1982)'den aktardığı gibi Salancık, bağlılığın tanımını şöyle yapmaktadır: "Bağlılık, kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur" Salancık'ın davranışsal bağlılığa olan yaklaşımı Festinger'in bilişsel uyumsuzluk kuramına dayanmaktadır.

Bu kuramda, insanların tutumları ile davranışları arasındaki tutarlılığı koruma eğiliminde oldukları varsayılmaktadır. Kurama göre, kişinin tutumları ile davranışları

birbirleriyle tutarsız olduğu zaman kişi gerilim duyacaktır. Çelişen tutum ve davranışlar kişi için ne kadar önemliyse gerilim de o kadar yüksek olacaktır. Bu gerilimi azaltmak için kişi çelişen tutum ve davranışlarından birini diğeriyle uyumlu hale getirecek şekilde değiştirecektir (Sears, Replau, Freedman, Taylor 1988; Atalay, 2010, 63). Bilişsel uyumsuzluk kavramından biraz daha söz edecek olursak; Leon Festinger'in *A Theory of Cognitive Dissonance* (1957) adlı çalışmasıyla ortaya attığı, önemli bir biliş kuramı. Bu kuram, bilme ile davranışın aykırı, çelişkili ya da birbirine zıt öğelerini ele almaktadır: Örneğin, insanlar sigaranın sağlığa zarar verdiğini bildikleri halde neden sigara içmeye devam ederler? Festinger, insanların mantığa, psikolojik ihtiyaçlarına olduğu kadar inanmadıkları görüşündedir. Festinger'e göre, uyum ve denge arayışı içinde, idrakler arasında uyuma doğru bir dürtü vardır. Uyumsuzluğun azalması, ya bir insanın davranışlarındaki bir değişimle ya da bir tutum değişikliğiyle olabilir. Yukarıda aktarılan örnekte, insanlar ya sigara içmeyi bırakacaklar ya da bilgilerini, örneğin "sigara içen çoğu insanın genç ölmediği, gerçekte bir risk taşımadıkları" doğrultusundaki inançlarını değiştireceklerdir (Marshall, 1999; Atalay, 2010, 66).

2.2.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalması için zorunluluk hissetmesini içermektedir. Bu zorunluluk hissi, çalışanın ahlaki duygularıyla ve inandıkları değerlerle ilgilidir. Çalışan, örgütün kendisini ve bağlılığını hak ettiğini düşünmektedir. Atalay (2010), Penley ve Gould, (1988) yaptıkları sınıflandırmada normatif bağlılığa çalışanlarda, örgütün amaçlarını kabul etme ve bu amaçlarla özdeşleşme isteği olduğunu ve kendilerini örgüte adayarak yüksek performans gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Normatif bağlılık, bireyin örgüte karşı sorumluluğu ve görevleri olduğuna inanarak, kendini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesine dayanan bir bağlılık türüdür. Buradaki zorunluluk, devam bağlılığında olduğu gibi örgütle ilgili çıkarılara dayanmamaktadır. Bireyin ailesi, ait olduğu toplum veya çalıştığı örgüt ona sürekli sadakatin bir erdem olduğunu vurgulamakta ya da bireye çevresinde yıllarca tek örgütte çalışan kişilerden övgüyle söz edilmektedir. Dolayısıyla, bireyin sadakatin önemli olduğuna inanması, örgütte kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmesi sonucunu doğurmaktadır. Başka bir ifadeyle, doğru ve ahlaki olduğuna inandığı için örgüt üyeliğini sürdürmektedir. (Allen ve Meyer, 1990; Atalay, 2010, 70).

Normatif bağlılık, kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapmaktadır. Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar. Bu şekildeki birey-örgüt değerleri arasındaki ahenk, “örgütsel kimlik” sürecini ortaya koyar. Çalışanların bu tür bir bağlılığı sergilemesinin nedeni bunun doğru ve etik olduğuna inanmalarıdır. (Wiener, 1982; Atalay, 2010) Normatif bağlılıkta söz konusu olan, bir örgüte bağlı olmanın uygunluğu hakkındaki inançtır. Aynı zamanda normatif bağlılığın örgütün çalışana yaptığı belirli yatırımlar temelinde geliştiği de varsayılmaktadır. Normatif bağlılık, çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik anlaşmaya dayalı olarak da gelişebilir. Biçimsel anlaşmalardan farklı olarak, psikolojik anlaşmalar taraflıdır ve iki taraf açısından farklı algılanabilir (Meyer ve Allen, 1991; Atalay, 2010, 71).

Çalışanların bağlılığı, istediklerinden değil, örgütte kalmalarının ahlaki ve doğru olduğuna inanmalarından oluşmaktadır. Duygusal bağlılık, “örgütte kalmak istiyorum” ifadesini içinde barındırırken, normatif bağlılık “bu örgütte kalmalıyım” ifadesini içermektedir. Normatif bağlılığın devam bağlılığından farkı da maliyet ve kayıplara değil, ahlaki duygulara dayanmasıdır (İnce ve Gül, 2005, 67).

Normatif bağlılığı yüksek olan işgörenler, bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün oluşmasına yol açan ideolojilere dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görür ve örgütte kalmanın ya da örgütüne bağlılık göstermenin “doğru bir davranış” olduğuna inanırlar. Diğer bir ifade ile normatif bağlılık bireylerin kişisel sadakat normları ile ilişkili olup onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenir (Uyguç ve Çımrın, 2004, 91; Atalay, 2010, 67).

2.2.4. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık kavramı kapsamında, bireyin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesi hususları göz önünde bulundurulabilir. Bu durumda birey kendini örgütün bir parçası gibi gördüğünden, örgüt onun için büyük bir anlam ve önem taşımaktadır. Bunun sonucu olarak bireyler örgüt üyeliğini devam ettirmekte ve bundan mutluluk duymaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990; Atalay, 2010).

Güçlü duygusal bağlılığa sahip bireyler örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyerek, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba sarf eder ve üyeliklerini devam ettirirler. Bu hususlar göz önüne alındığında, duygusal bağlılığın, örgütler tarafından en fazla arzulanan bağlılık türü olduğu söylenebilir.

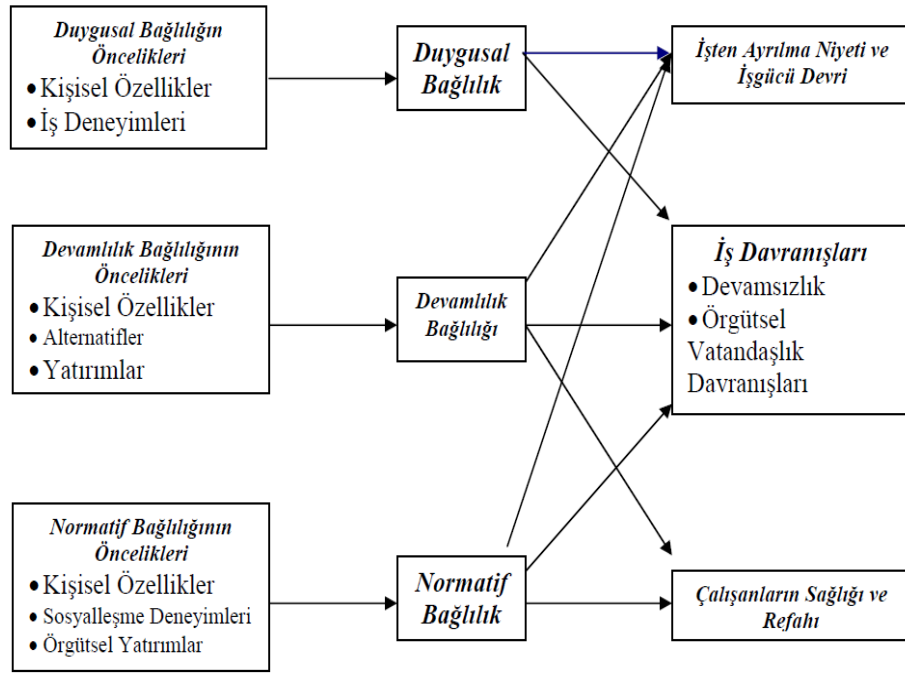
Duygusal olarak çalıştığı örgüte bağlı olan bireyler, örgütte kalmaya devam ederler. Bunun sebebi ise örgüt üyeliğini sürdürme konusunda istekli olmalarıdır. Bu istekte, bireyin örgüte yardım etme isteğinin derecesi, örgütle özdeşleşme ve örgütsel amaçlara ulaşma konusunda belirleyici role sahiptir (Atalay, 2010, 68).

2.2.5. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, birey için örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı çerçevesinde örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Bu tür bağlılıkta birey istese de örgütten ayrılamamaktadır. Çünkü ayrılmak onun için maliyetin yanında, birtakım güçlükler de doğurmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Atalay, 2010, 68).

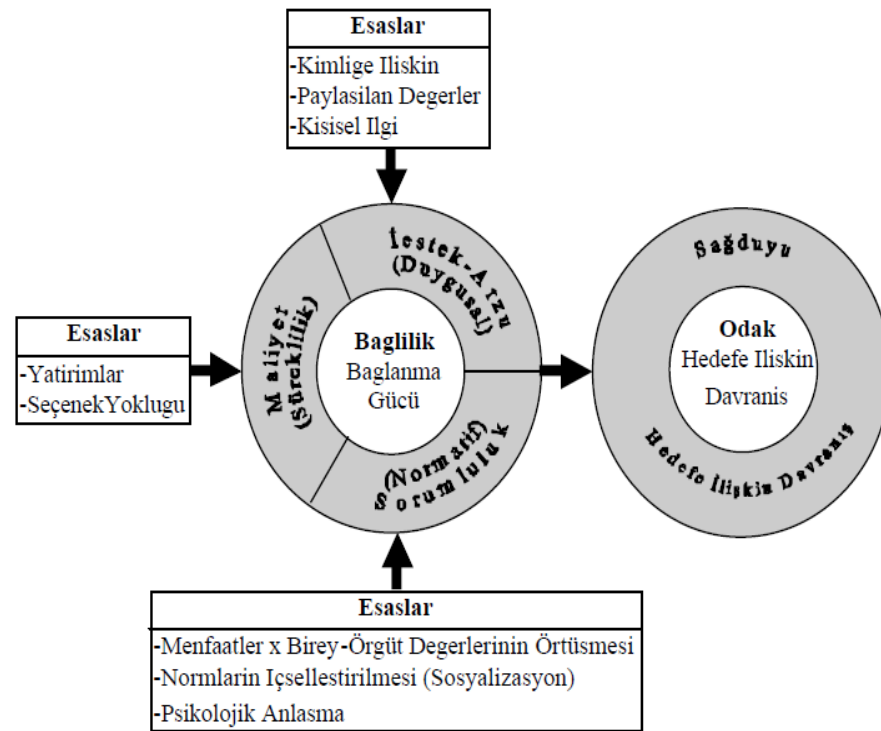
Başka bir açıdan bu bağlılık çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. Bu durumda bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesi hâkimdir. Dolayısıyla devam bağlılığında esas örgütte kalma ihtiyacıdır (Obeng ve Ugboro, 2003; Atalay, 2010, 69).

Mathieu ve Zajac (1990)'dan Atalay (2010)'ın aktardığına göre, devam bağlılığı, bireyin örgüte yaptığı yatırımlar/yan bahisler ve bireylerin algıladığı alternatif eksikliği olmak üzere başlıca iki faktöre dayanmaktadır.



Şekil 2.1. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences (Meyer and et al., 2002; Gül 2002).



Şekil 2.2. Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli

Kaynak: Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık , (Meyer / Herscovitch, 2001:317, Durna ve Eren 2005, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) 2005, 210-219.

2.3. ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTE BAĞLILIĞINI ETKİLEYEN ETKENLER

Tablo 2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt dışı Faktörler
1. İş beklentileri 2. Psikolojik sözleşme 3. Kişisel Özellikler	1. İşin Niteliği ve Önemi 2. Yönetim 3. Ücret düzeyi 4. Örgüt Kültürü 5. Örgütsel Adalet 6. Örgütsel Ödüller 7. Takım Çalışması 8. Örgütün bulunduğu sektörün durumu 9. Rol belirsizliği 10. Kariyer 11. İş Tatmini 12. Personel Devri	1. Yeni is bulma olanakları 2. Profesyonellik 3. İşsizlik Oranı 4. Ülkenin Sosyoekonomik Durumu 5. Sektörün durumu

Kaynak: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler İNCE, M., ve GÜL, H., 2005. Yönetimde Yeni Bir Paradigma:Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, Ankara, ss.122., 2005: 59)

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerle ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda genel olarak kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç başlık kullanılmıştır (İnce ve Gül, 2005, 57-86; Mahmutoğlu, 2007, 53).

Kişisel faktörler; iş beklentileri, psikolojik sözleşme ile cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim, ırk, kültür ve sosyalleşme düzeyi v.b gibi kişisel özelliklerden oluşmaktadır. Örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik tarzı, ücret düzeyi, nezaret biçimleri, örgütsel kültür, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, ekip yada takım çalışması yapılması, takım ruhuna önem verilmesi, örgütün sektörel ve konjoktürel konumu, rol belirsizliği ve çatışması gibi etkenlerden oluşmaktadır.

Örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik tarzı, ücret düzeyi, nezaret biçimleri, örgütsel kültür, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, ekip yada takım çalışması yapılması, takım ruhuna önem verilmesi, örgütün sektörel ve konjoktürel konumu, rol belirsizliği ve çatışması, kariyer, iş tatmini gibi etkenlerden oluşmaktadır.

Örgüt dışı faktörler; yeni iş bulma olanakları, profesyonellik, sektörün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik durumu ile işsizlik gibi unsurlara bağlıdır. Mahmutoğlu (2007)'nin Varoğlu(1993)'ndan aktardığına göre, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bir başka çalışmada dört kategoride incelenmiştir.

a.-Kişisel değişkenler; yaş, öğrenim düzeyi, cinsiyet ve ırk, hizmet süresi, kariyer - aile önceliği, medeni durum, iş ve aile rolleri arasındaki ilişkiler, kişilik yapısı, örgüt içi ve örgüt dışı rollerin düzeyi, coğrafi özellikler, ülkeler arası farklılıklar, örgütsel ödüllerin varlığı ve niteliği, kişinin beklenti ve amaçları, işgörenlerin çalışma değerleri, bireysel çalışma ahlakı, meşguliyet tercihi, çalışmadan duyulan gurur, kuruluş faaliyetlerine katılım, kazanmaya yönelik tutum, sosyal statü, yükselme istemi, içsel ve dışsal faktörler.

b. Rol ve iş özellikleri; iş kapsamı, işin içeriği, rol çelişkisi, işten duyulan tatmin, kariyer gelişimi, sosyalleşme, bilgilendirme düzeyi, iş güvenliği, kararlara katılma düzeyi, bireysel gelişim gereksinimi, işin karmaşıklık düzeyi, işbaşındaki sosyal etkileşim, adalet, sorumluluk düzeyi, işe nezaret, ödüllendirmenin niteliği ve derecesi, basan (performans) derecesi, çalışma düzeni ve süresi, karar alma yetkisi ve serbestîsi gibi nitelikler.

c. Deneyim ve çalışma ortamı; yaş, kıdem, tecrübe, pozisyon, örgütsel destek, olanaklar, örgütün duyduğu güven, örgütün verdiği önem, örgüt içi dayanışma, amirlerle ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler, adalet, ödüllendirme adaleti, liderlik tarzı, iletişim, sosyal katılım, sosyal etkileşim, mesleki saygınlık, itibar, rol beklentileri, yükselme olanakları, işe karşı tutumlar gibi değişkenler.

d. Yapısal özellikler; örgüt büyüklüğü, denetim alanı, yetkilerin merkezileşmesi, sendikalaşma, biçimsellik, işlevsel bağımlılık, adem-i merkeziyetçilik, örgüt yapısı, örgüt iklimi, yönetim süreçleri, personel sayısı, örgütün yaşı, örgütün özel veya kamu sektöründe olması, örgüt kültürü, yönetsel kültür, mülkiyet biçimi, amaçların örtüşmesi, kurumsal ve ahlaki değerler, liyakat sisteminin uygulanma düzeyi, istihdam güvencesi, değerlendirme ve denetim sisteminin niteliği, esnek çalışma saatlerinin uygulanışı, sağlık sigortasının bulunması, kurumsal olanakların düzeyi gibi değişkenler (Mahmutoğlu, 2007, 55).

Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen çok sayıda değişkenin bulunduğu, konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalarda da ortaya konulmuştur. Mowday, Porter ve Steers (1982)'in örgütsel bağlılığa etki eden bir faktör olarak ele aldıkları kişisel faktörler; demografik özellikler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir. Demografik faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psikososyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir. İş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise, başarı arzusu, katılımcı değerler ve çıkarıcı değerler olarak ifade edilmektedir (Aven vd., 1993, 648; Karahan, 2008, 236).

Karahan (2008)'nın (Mowday vd., 1988)'nin yapmış olduğu sıralamada ilgili yazın tarandığında, gerek kişisel özelliklerle gerekse iş ve çalışma ortamı koşullarıyla ilgili olarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler genel olarak şu şekilde sıralanabildiğini belirtmiştir.

- * Yaş, cinsiyet, ve deneyim, örgütsel adalet, güven, iş tatmini,
- * Yapılan işin önemi, alınan destek,
- * Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,
- * İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma,
- * Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
- * Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
- * Terfi olanakları, ücret, çalışma arkadaşları,
- * Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörenlere gösterilen ilgi.

Çalışma ortamındaki statü farklılıkları, çalışanların motivasyonunu ve örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmelerini etkilemektedir. Özellikle statü farklılıklarından doğan, gelir farklılıkları, toplumsal itibar, iş güvencesi vb farklılıkları çalışanların örgüte bağlılıkları üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler gösterdiği bilinmektedir. Aynı çalışma ortamında, aynı işi yapan ancak farklı statülere tabi olan çalışanlar bu durumdan

negatif yönde etkileneceklerdir. Dolayısıyla örgütsel bağlılıklarının sağlanması zorlaşacaktır (Mueller vd., 1992; Karahan, 2008, 235).

Örgütsel bağlılık konusunda ülkemizde yapılan bazı çalışmalara bakıldığında; Örgütsel Bağlılık ve yaşam Kalitesi ile ilgili yapılan çalışmaları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz. Bülbül (2007) “Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde, örgütlerin en önemli sermayelerinin insan unsuru olduğu anlaşılmıştır. İnsan sermayesinin çok önemli hale gelmesi, çalışan ve örgüt işbirliğini ve sadakatini temel alan örgütsel bağlılığa ihtiyacı artırmaktadır. Örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkinin odak noktasını örgütsel bağlılık oluşturmaktadır. Firmaların ve kurumların çağımızda içerisinde bulunduğu artan rekabet ortamı, küçülerek büyüme, verimsizlik gibi pek çok problemden kurtulabilmelerinde örgütsel bağlılık, bu firma ve kurum yönetimlerine çeşitli avantajlar sağlamaktadır. İş görenlerin hedef ve değerleriyle örgütün hedef ve değerlerinin bütünleşmesi, örgüt yararına gönüllü olarak fazladan çalışma ve bu örgütte kalma isteğinin artması manasına gelen bağlılık pek çok soruna çözüm bulacak ve bu rekabet ortamında örgütlerin bir adım öne çıkmalarına neden olacaktır.

Çalışanlar kamu kurumlarında çalışmaları konusunda kendilerini zorunlu hissetmektedirler. Çalışanların kendilerini bu şekilde zorunda hissetmelerinin nedeni onların biçimsel bağlılıklarının yüksek olmasından dolayı kaynaklanmaktadır. Biçimsel bağlılıkta çalışanlar sorumluluk hissiyatında bulunduğu için “çünkü zorunlu olduğumu hissediyorum.” Şeklinde bir duygu haliyle hareket etmektedirler. Çalışanların bu sorumluluk anlayışında olmaları onların kurumlarından ayrılamamalarını zor hale getirecektir. Onun için bu sorumluluk hissini kamu kuruluşunun üst yönetimi tarafından çalışanlarına her zaman hissettirmelidir sonucuna ulaşmıştır.

Çağlar (2008) “Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri” isimli tez çalışmasında, manevi ve sosyal değer algısı arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır. Bir başka deyişle örgüt çalışanlarının işletmelerine atfettikleri değer (manevi değer) algısı arttıkça ve işletme yönetiminin örgüt çalışanlarına verdikleri değer (sosyal değer) algısı arttıkça, örgütsel bağlılık artmaktadır. Demokratik yönetim tarzı ağırlık kazandığında örgütsel bağlılık azalmaktadır. Burada, Wallach’ın sınıflandırmasının aksine bir durum söz konusudur. Yine bu sonucu destekleyen bir başka bulgu, kararlara katılım düzeyinin

artması ile beraber örgütsel bağlılığın düşme eğilimi gösteriyor olmasıdır. Anlaşılan o ki kararlara katılımın olmadığı, bürokratik yönetim tarzı algılayan çalışanlar kendilerini işletmelerine daha bağlı hissetmektedirler.

Açık fikirlilik ve örgütsel cesaretlendirme açısından da benzer bir sonuç göze çarpmaktadır. Örgütsel cesaretlendirmenin yada açık fikirliliğin gözleendiği çalışan-yönetici ilişkilerinde, astların örgütlerine daha az bağlı oldukları söylenebilir. Görüşme sıklığı ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yapılan toplantıların sıklığı ile örgütsel bağlılık arasında görülen ilişki ise doğru orantılıdır. Bağışlayıcılık ile yani yapılan hatalara karşı gösterilen tolerans ile örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki belirlenmiştir. Bir başka bulgu da, formel iletişimin artması ile doğru orantılı olarak örgütsel bağlılığın artıyor olmasıdır.

Çetinel (2008) “Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay” adlı çalışmasında, duygusal ve bilişsel örgütsel güven ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığına bakıldığında değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Duygusal örgütsel güven taraflar arasındaki etkileşim sonucu ortaya çıkarken bilişsel örgütsel güven karşı tarafa dair anlamlı bilgi sahibi olmaya, güvenmek için rasyonel neden arayışına dayanır.

Her iki durumda da örgütsel güven düzeyleri yüksek çalışanların kendilerini içinde yer aldıkları örgütte emniyette hissetmesi nedeniyle örgütte kalmayı tercih edecekleri vurgulamıştır. Bu bağlamda duygusal ve örgütsel güvenin çalışanların örgüt üyesi olmaktan zevk alarak örgütte kalmak istemesine neden olması; diğer bir ifadeyle çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olması şaşırtıcı bir durum değildir. Duygusal ve bilişsel örgütsel güven ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye baktığın da ise değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Normatif bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlar örgütte kalmanın doğru ve ahlaka uygun bir davranış olduğuna inanmaları nedeniyle örgütte kalmayı tercih ettiklerini belirtmiştir.

Demirel (2009) “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım” isimli çalışmasında, örgütsel bağlılığın artırılmasında etkili olan faktörlerin sağlanması durumunda çalışanların iş karşıtı davranışlarının azaldığı görülmüştür. Örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olan, iletişim, güven, saygı, adalet, iş tatmini, örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş bağımsızlığı, terfi ve

kariyer fırsatlarının çalışanların beklentilerini karşılaması gibi faktörler onların işe bakış açılarını olumlu yönde etkilemektedir.

Diğer taraftan bu faktörler çalışanların beklentilerine cevap vermediği zaman, iş devamsızlık, iş performansının düşüklüğü, örgütsel ve bireysel güvensizliğin oluşması, değişime direniş, örgütsel ayrımcılık ve yabancılaşma, bilgi ve kaynakların kötüye kullanılması, iş stresinin artması ve mobbing gibi üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu yüzden üretkenlik karşıtı davranışların önlenmesi için öncelikle örgütsel bağlılığın sağlanması gerektiğini vurgulamıştır.

Doğan ve Kılıç (2007) “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi” isimli çalışmalarında, personel güçlendirmenin özünde, işgörenlerin kendi işlerinin sahibi ya da kendi işlerinin patronu olması düşüncesi yatmaktadır. Böyle bir ortamın yaratılabilmesinde, yani işin gerçek sahibi olan işgörene sürekli olarak devredilmesinde, yönetim ve işgörenler arasında tam bir güven ortamının bulunması, yönetim ve işgörenlerin bu durumu kabullenebilmesi ve işgörenlerin örgüte karşı bağlılıklarının tam olması gerekmektedir.

Tam bağlılıktan kasıt, ödüllendirme, görevde yükselme ve diğer özendirici uygulamalar olmasa bile, işgörenlerin örgüte karşı yine de bağlılık hissi duyabilmeleridir. Özendirici uygulamalar ve ödüllendirme, işgörenlerin dışsal bağlılıklarını sağlayabilecektir, ancak örgüte karşı içsel bağlılıklarını garanti etmeyecektir. İçsel bağlılık işgörenlerin kendi istekleriyle örgütün bütün faaliyetlerine gönüllü olarak katılmaları ve örgüt ile özdeşleşmeleri ise, kuskusuz bu durum işgörenin motivasyon düzeyinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla öncelikli olarak, işgörenlerin örgüte ve işe karşı bireysel motivasyonlarının sağlanması gerekmektedir. Bireysel motivasyon işgörenin içsel motivasyonunu oluşturmakta ve örgüte karşı besleyeceği içsel bağlılık düzeyini etkilemektedir. Eğer bir örgüt işgörenlerini güçlendirmek istiyorsa, öncelikle işgörenlerinin içsel bağlılıklarını sağlamalıdır. İçsel bağlılığın sağlanmasında ise, etkin bir liderlik süreci, etkili bir iletişim ortamı ve karşılıklı güven, amaçların uygunluğu ve örgüt kültürünün bu durumu desteklemesi gerekmektedir.

Koçi (2008)'nin “Personel Güçlendirme İle Çalışanların Örgüte Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Uygulama” adlı tez çalışmasında, çalışanların örgüte bağlılıkları değerlendirildiğinde; çalışanların kurumda çalıştıklarını diğer kişilere söylemekten

gurur duydukları, kurum problemlerini kendi problemleri gibi benimsedikleri ve farklı bir yerde çalışmanın onlara avantaj sağlayacağını düşünmelerine rağmen işten ayrılmanın doğru olmadığını hissettikleri görülmüştür.

Çalışanlar, çalıştıkları kurumda kalmalarının nedeninin başka bir işte elde edecekleri kazançtan daha fazla olduğu konusunda kararsızdırlar. Çalışanların kazanç konusundaki fikirleri değişkenlik göstermektedir. Çalışanların örgüte bağlılıklarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, toplam çalışma süresi, işletmedeki pozisyon ve işletmedeki çalışma süresi etkenlerine göre farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır. Çalışanların işletmeye bağlılık düzeyleri ile personel güçlendirme arasındaki ilişki yapısı incelenmek amacıyla çalışanların işletmeye bağlılık düzeyleri belirlenmiş, işletmeye bağlılık açısından çalışanların “kazanç odaklı çalışanlar”, “bağlı çalışanlar” ve “alternatifçiler” olmak üzere üç grup olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İşletmeye bağlı çalışanların personel güçlendirmeye ilişkin değerlendirmelerinin örgüte bağlılık durumlarına olumlu etkide bulunduğu saptanmıştır. İşletmeye bağlı çalışanların personel güçlendirmeye ilişkin değerlendirmesi arttıkça örgüte bağlılıkları da artmaktadır. Alternatifçilerin personel güçlendirmeye ilişkin değerlendirmesi arttıkça örgüte bağlılıkları azalmaktadır. Kazanç odaklı çalışanların ise personel güçlendirmeye ilişkin değerlendirmelerinin örgüte bağlılık durumlarına etkisi olmadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Özcan (2008)’nin “Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme” isimli tezinde, analizler sonucunda örgütsel bağlılık ile kurum türü arasında istatistiksel anlamda manidar bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Buna göre özel sektör çalışanları kamu kurumu çalışanlarına göre daha yüksek bağlılık göstermişlerdir.

Özdevecioğlu (2003)’nin “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışmasında, çalışanlar, örgütleri tarafından desteklendiklerinde duygusal bağlılıkları diğer bağlılık düzeylerinden daha yüksek oranda bir etkilenme oranına sahip olduklarını belirtmiştir. En düşük etkilenme ise devam bağlılığında ortaya çıkmıştır.

Örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamalarından hareketle yapılan analizde ise örgütsel destekle örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişkinin varlığı anlaşılmıştır. Bu sonuç örgütsel destek arttıkça genel olarak bağlılığın da arttığını

göstermektedir. Analizler sonucunda ulaşılan bu bulgular, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmanın yollarından birinin de örgüt içinde onları desteklemek olduğunu göstermiştir. Örgüt yöneticileri, çalışanlarına değer vermelidir. Onların rahat ve huzurlu bir ortamda çalışmasını sağlamalı, çalışma koşullarını iyileştirmeli, fikirlerine değer vermeli, şikayetlerini dikkate almalı, önemsemeli, sorunlarıyla birebir ilgilenmeli, başarıları ile övünmeli ve ödüllendirmelidir. Eğer çalışanlar veya örgüt katılımcıları kendilerinin önemsendiğini algıarlarsa, sırasıyla, duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları ve devam bağlılıkları artacaktır. Genel olarak bakıldığında da örgüte olan bağlılıkları artacaktır.

Örgütsel bağlılıkları artan bireyler, örgüt amaçlarına sıkı sıkıya bağlı kalacak, örgütü için çalışmada istekli ve gönüllü olacak ve örgüt üyeliğini devam ettirme konusunda istekli davranacaktır. Ayrıca, bireysel performansları artacak, işe geç kalma ve devamsızlıkları azalacak, moral ve motivasyonları yükselecektir. Bunlar da örgütsel hayata etkinlik ve verimlilik olarak yansıyacaktır. Örgüt yöneticileri örgütsel yaşamla ilgili çözümler üretmeye çalışırken, bireylerle ilgili düzenlemelere giderken, insan kaynakları politikaları geliştirirken, alınan kararların bireyleri destekleyip desteklemediğine bakmalıdır. Desteklenmeyen birey işletmede sorun kaynaklarından biri haline gelebilecektir.

Somuncu (2008) “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma” isimli çalışmasında ise, örgütsel bağlılık boyutlarından biri olan duygusal bağlılığın örgüte olumlu etkilerinin daha fazla olmasından dolayı, örgütsel bağlılığı geliştirme araçları ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma, çalışanlarda örgüte bağlılığın oluşmasında örgütsel bağlılığı geliştirme araçlarının etkili olduğunu desteklemiştir. Ancak araştırmada belirlenen sekiz örgütsel bağlılığı geliştirme aracının duygusal bağlılığı açıklamada yetersiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanlarından istedikleri verimi elde etmek ve sektörlerinde başarılı olmak isteyen örgütlerin, çalışanlarında örgütlerine karşı bağlılık duygusunu oluşturmaları ve geliştirmeleri gerektirdiğini belirtmiştir.

Gün geçtikçe örgütler için önemi artan insan kaynağının kaybedilmemesi ve örgütte kaldığı sürece bu kaynağın örgütüne faydalı olabilmesi için, çalışanların gönüllü ve isteyerek çalışmaları duygusal bağlılıklarının gelişmesine bağlıdır. Çalışanların ve

örgütün güçlü ve zayıf yönleri tespit edilerek, bağlılık duygusunun geliştirilmesi gerekmektedir.

Yalçın ve İplik (2005) “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” da, örneklem kapsamındaki çalışanların örgütsel bağlılıkları ile yaşları, eğitim düzeyleri, buldukları oteldeki ve pozisyonundaki toplam çalışma süreleri arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre, çalışanların eğitim düzeyleri ve buldukları pozisyonundaki toplam çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin yönü, literatürde yer alan önceki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ancak, çalışanların yaşları ve buldukları örgütteki toplam çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide benzer sonuçlar elde edilememiştir. Elde edilen bu sonuçta sektörün yapısının etkili olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları arasında yer alan iş tatmini, devamsızlık, personel devri, işle ilgili çabalar ve sadakatin çok önemli olması nedeniyle tüm örgütlerin, çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını arttırabilme konusunda büyük gayret göstermeleri gerekmektedir. Bunun sonucunda, çalışanın uzun süre örgütte kalması sağlanabilecek ve dolayısı ile daha az personel devri söz konusu olacaktır.

2.4. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ

Dünya Sağlık Örgütü, yaşam kalitesini "hedefleri, beklentileri, standartları, ilgileri ile bağlantılı olarak, kişilerin yaşadıkları kültür ve değer yargılarının bütünü içinde durumlarını algılama biçimi" olarak tanımlar. Bir diğer ifadeyle; yaşam kalitesi, kişinin içinde yaşadığı sosyokültürel ortamda kendi sağlığını öznel olarak algılayışını tanımlamaktadır. Yaşam kalitesini yakalamış insan huzurlu insandır. Huzur kişinin kendisi ve çevresiyle barışık olmasını, belli bir gücü ve başarıyı da içeren, mutluluktan öte bir duygudur. Huzurlu insan iyi tasarlanmış bir makine gibi güçlü ve yararlı bir şekilde aktiftir. Gücü ve yararlılığı, tıpkı makineninki gibi, dengeli ve düzenli hareketten, birçok faktörün belli bir hedef için uyumlu işbirliğinden doğar. Huzurlu insan nereye gitmek ve ne yapmak istediğini bilir. Benliğinin bütün parçaları uyum içinde çalıştığından önemli işler başarır. Sorunları çözer, büyük buluşlar gerçekleştirir, yeni güzellikler yaratır. Kendi yaşamını kontrol eder; yaşamın kendisini sürüklemesine izin vermez. Yaşam kalitesinin pek çok bileşeni vardır: sağlık ve eğitim hizmetlerinden

yararlanma, yeterli beslenme ve korunma, sağlıklı bir çevre, hak, fırsat ve cinsiyet eşitliği, günlük yaşama katılma, saygınlık ve güvenlik. Bu bileşenlerin hepsi tek tek önemlidir; birinin bile eksikliği kişinin "ben kaliteli bir yaşam sürüyorum." duygusunu zedeler ([http://tr.wikipedia.org/wiki/Ya% C5%9Fam_kalitesi](http://tr.wikipedia.org/wiki/Ya%C5%9Fam_kalitesi); eriş. Tar: 15.08.2012).

Çalışma yaşamında kaliteyi sağlamak üzere çeşitli ülkelerde farklı uygulamalara rastlamak mümkündür. Her ülke, bu sürece farklı zamanlarda başlamış ve farklı yasal düzenlemelerde bulunmuştur. Bu doğrultuda Norveç, yasal çerçevede "endüstriyel demokrasi" programına yer vererek, işin yeniden yapılandırılması konusunda ilk adımı atmıştır. Diğer taraftan İsveç, kurumların demokratikleşmesi sürecinde, işçi-işveren-sendika çerçevesinde en gelişmiş programları uygulayan Avrupa ülkesi konumundadır. İngiltere ise, konuyla ilgili teorik çalışmaların en fazla yoğunluk kazandığı ülke durumundadır. Görülmektedir ki; ülkeler çalışma yaşamında görülen eksiklikleri gidermek, gelişme sağlamak amacıyla ihtiyaç duyulan girişimleri 1970'li yıllarda atmaya başlamışlardır (Cherns,1975; Kaymaz, 2003: 5-1).

Çalışma yaşamı, bireyin tutum ve davranışlarında belirleyici bir rol oynayabilmesi nedeniyle sosyal yaşamı da etkileyebilmektedir. Örgüte ilişkin değer ve normların, bireylerin belirli bir çalışma düzeni içinde işveren, yönetim ve diğer işgörenlerle ilişkilerinin geliştirilmesinde olumlu katkılar sağlayabilmektedir. Ancak, örgüt içinde işgörelere karşı özlük haklar, çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler, yönetsel uygulamalar vb. konularda farklı uygulamaların olması, onların işte kalma ya da ayrılma niyetinin oluşmasında etkili olabilmektedir. Doğal olarak bu durum bireylerin yalnızca çalışma yaşamını değil, aynı zamanda sosyal yaşamının da olumsuz bir şekilde etkilenmesine neden olabilmektedir. Çünkü yaşamının önemli bir bölümünü çalışarak geçiren bireyin, yüklendiği duygu ve düşüncelerin tutum ve davranış-larını etkilemesi onun fiziksel ve zihinsel durumunu da etkileyebilmektedir. Dolayısıyla, bireyin çalışma yaşamı kalitesine bağlı olarak olumlu ya da olumsuz deneyimler kazanarak tüm yaşamında etkili olabilmektedir (Demir, 2011, 453).

İş yaşamında kalite yaklaşımı, çalışanla yönetim arasında karşılıklı saygının oluşturulması, işbirliğinin sağlanması ve çalışanların yönetimdeki kararlara katılması süreci ya da çalışanların, organizasyondaki yaşantıları vasıtası ile önemli kişisel ihtiyaçlarını doyurabilme derecesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu bağlamda çalışma

yaşamında kalite yaklaşımının temel amacı, örgütün karlılık, büyüme ve süreklilik gibi temel amaçlarını gerçekleştirmesi sürecinde çalışanlara, verimli bir şekilde faaliyette bulunacakları koşulların sağlanmasıdır(Solmuş, 2000, 37; Kaymaz, 2003, 5-1).

Sosyal bilimciler, son yıllarda oldukça tartışılan "çalışma yaşamının kalitesi (ÇYK)" kavramını tanımlamakta zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu kavram ile sadece örgüt içerisindeki çalışanlara önem verme, onları tatmin etme kastedilmemektedir. Çalışma yaşamının kalitesi (ÇYK) kavramı ile, örgütlerin uzun dönemli etkinliğinin ve verimliliğinin sağlanması, daha iyi bir çalışma ortamının oluşturulması da anlatılmak istenmektedir (Kaymaz, 2003, 5-1).

ÇYK için çeşitli tanımlar yapılmaktadır. ÇYK kimilerine göre; örgütte resmi kararlar alınmasına çalışanların artan katılımı, endüstriyel demokrasi veya hedefleri ortaklaşa belirleme anlamına gelmektedir. Özellikle yönetim açısından ÇYK, gelişme ve verimliliğin teknolojik girdilerden çok, insanların niteliğindeki değişimlerle mümkün olabileceği anlamına gelmektedir. Bazı iş gruplarına göre ise ÇYK, gelirin ve karların daha eşit paylaşımı, daha insancıl ve sağlıklı iş koşullarının sağlanması olarak ifade edilmektedir. Başka bir tanıma göre de ÇYK, tüm örgütsel kültürü insanileştirme, yapısal ve yönetsel sistemi kökünden değiştirme olarak ifade edilmektedir. Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere, ÇYK, daha çok çalışan düzeyinde ele alınmakta, genelde unutulmuş insan boyutuna vurgu yapılmaktadır (Elma, 2000:2004, Kaymaz, 2003,5-1).

Çalışma yaşamı kalitesi (ÇYK) kavramı, araştırmacıların olduğu kadar, işveren, yönetici ve işgörenlerin de üzerinde durdukları konulardan birisidir. Farklı boyutlarıyla incelenebilen ÇYK, her bir taraf açısından farklı sonuçları ortaya çıkarabilmektedir. Araştırmacılar açısından bireyin çalışma yaşamında tutum ve davranışlarının, örgütsel bağlılık (Da Silva, Hutcheson ve Wahl, 2010), işgören performansını artırma ve (Kristof-Brown, 2001), iş doyumunu (Liu, Liu ve Hu, 2010; Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001), iş stresinin azaltılması (Fox, Spector ve Miles, 2001), işten ayrılma eğiliminin azaltılması (Demir, 2010; Liu, Liu ve Hu, 2010) ya da işte kalma isteğini güçlendirme (Da Silva, Hutcheson ve Wahl, 2010) örgütsel sapma davranışının azaltılması (Demir ve Tütüncü, 2010) gibi belirli konulardaki etkisinin araştırılması ÇYK kapsamında değerlendirilmektedir. İşveren ve yöneticiler, ÇYK kavramını işin insancılaştırılması

olarak değerlendirmiş ve işgörenin fiziksel gereksinimlerinin yanı sıra zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de dikkate alan çalışma koşullarının iyileştirilmesi şeklinde ortaya koymuştur (Beh ve Rose, 2007, Demir, 2011, 454). Bu yaklaşım, bireylerin temel gereksinimlerini karşılayarak örgüte daha fazla katkı sağlama duygusunu edinme, yeteneklerinin farkına vararak bunu gösterebilecek ortamın sağlanmasını içermektedir (Otto ve Bourguet, 2006; Özkalp ve Kirel, 2001). Diğer yandan, işgörenler açısından ÇYK, bir iş aracılığıyla, kişisel gereksinimleri karşılayabilme derecesi ya da sürekliliğine etki eden ekonomik ve sosyal göstergeler olarak algılanmaktadır (Bowditch ve Buono, 1994; Newstorm ve Davis,1997; Demir, 2011,455).

Çalışma yaşamı kalitesi bir diğer deyimle işin insancillaştırılması (Cherns, 1975) kavramı en genel anlamda; işgörenin yalnızca bedensel değil, aynı zamanda zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini gözetken çalışma koşullarını içermektedir (Schulze, 1998, 520; Yüksel, 2004, 48).

ÇYK'nin işgörenlerin işe devamsızlık davranışı ve işte kalma niyeti üzerinde etkisinin olduğu yönündeki araştırmaların çoğunda örgütsel destek yetersizliği, algılanan adaletsizlikler, işgörenlerin örgüte ve yöneticilerine güven eksikliği gibi konular ön plana çıkmaktadır (Aryee, Budhwar ve Chen, 2002; Fields, Pang ve Chiu, 2000; Hian ve Einstein, 1990; Huzzard, 2003; Demir, 2011, 456). Bu nedenle ÇYK, işgörenler açısından olduğu kadar işveren ve yöneticiler için de oldukça fazla önem taşıyan konulardan birisi olarak görülmektedir (Demir, 2011, 456).

Yazında çalışma yaşamı kalitesi kavramını açıklayan farklı tanımlar bulunmaktadır. Yüksel (2004)'in Özkalp ve Kirel (2001)'e dayanarak, çalışma yaşamı kalitesi kavramını, işin insanların güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gereksinimlerini karşılamaları, işgörenlerin çalıştıkları örgütlere katkı sağladıkları duygusunu edinmeleri, yeteneklerinin farkına varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak yaratan ortamın sağlanmasını içerdiğini belirtmektedir

Çalışma yaşamının insancillaştırılması; işgörenin çalışma yaşamındaki konumunun, işgörenin yapısına, yetenek ve beklentilerine uygun bir düzeye ulaştırmayı amaçlamaktadır. Çalışma yaşamının insancillaştırılması, işgöreni yapmış olduğu iş ile

bütünleştirmek amacına yönelik uğraşları içermektedir (Tımar, 1996, 125; Yüksel, 2004, 48).

Bir diğer tanımlamada; çalışma yaşamı kalitesi, çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen tüm etkenleri içeren bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Çalışma yaşamı kalitesini belirleyici etkenler ise : işin yapısı ve örgütlenmesi, ücretler, çalışma ortamı ve koşulları, işte kullanılan teknoloji, endüstriyel ilişkiler, katılım, iş doyum ve motivasyon, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, sürekli eğitimidir (Üstündağ, 1999). Yüksel (2004)'e göre iş, insan yaşamının sürekliliği bakımından önemli bir uğraştır. İş, insanın zamanını değerlendirmesi, enerjisini yararlı amaçlara yöneltmesi ve bunların sonucunda edindiği doyumla ruh sağlığını korumasında belirleyici bir etkinliktir. Çalışma yaşamı kalitesi kavramı ile ifade edilen de işgörenlere doyum sağlayacak iş koşullarının yaratılmasıdır. Dolayısıyla, işin insancillaştırılması; iş süreçlerinin, çalışma koşullarının ve iş çevresinin insani gereksinimlere uygun olarak düzenlenmesiyle olasıdır (Schulze, 1998; Yüksel, 2004, 48).

Yüksel (2004), yapılmış olan bir araştırmaya dayanarak, iş doyum ile çalışma yaşamı kalitesi arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yine aynı araştırmada çalışma yaşamı kalitesi ile zihinsel sağlık arasında pozitif yönlü ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Yaşamın bütün olması, çalışma ve yaşama koşullarının, dolayısıyla çalışma ve yaşam kalitesinin birbirinden ayrı düşünülmesini olanaksız kılmaktadır. Bunun nedeni, çalışma ve yaşama koşulları arasında çok yönlü, sıkı etkileşimin bulunmasıdır Bu nedenle çalışma yaşamı kalitesi, yaşam kalitesinin sağlanması bakımından önemlidir

ÇYK kavramı ile ifade edilen, aslında işgörenlere doyum sağlayacak iş koşullarının yaratılmasıdır. İş doyumunu yalnızca ÇYK'yi değil aynı zamanda sosyal yaşamın kalitesini de etkileyebilmektedir (Adler, 1999). İş ve iş yaşamını etkileyen, işin yapısı, ücretler ve kazançlar, çalışma koşulları, işlerin yönetim ve organizasyonu ile kullanılan teknoloji, işgören doyum ve güdülenmesi, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim gibi faktörler ÇYK'nin belirleyicileri olarak görülmektedir (Can, 1991). Sirgy vd. (2001), ÇYK'yi bireyin iş yaşamından sağladığı iş doyumunu olarak tanımlarken, Bowditch ve Buono (1994) ile Newstorm ve Davis (1997) benzer bir yaklaşımla, işgörenlerin işi aracılığıyla önemli kişisel

gereksinimlerini karşılayabilme derecesi olarak ifade etmişlerdir. Beh ve Rose (2007), ÇYK kavramını işin insancillaştırılması olarak değerlendirmiş ve işgörenin fiziksel gereksinimlerinin yanı sıra zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de dikkate alan çalışma koşullarının iyileştirilmesi şeklinde ortaya koymuştur. ÇYK, bireylerin temel gereksinimlerini karşılayarak örgüte katkı sağladıkları duygusunu edinmeleri, yeteneklerinin farkına varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak yaratan ortamın sağlanmasını içermektedir (Otto ve Bourguet, 2006; Özkalp ve Kirel, 2001; Demir, 2011, 454).

Her birey örgüt amaçlarını gerçekleştirmenin yanı sıra, örgüte kendi beklenti ve gereksinimlerini karşılamak için girer. Bu beklenti ve gereksinimlerin karşılanmaması örgütte verim düşüklüğüne, işten ayrılmalara ve kazalara sebep olur. Bu nedenle birey gereksinimlerinin göz ardı edilmemesi, tam tersine bunların giderilmeye çalışılması çağdaş bir yaklaşımdır (Çelik, 1987). Her davranışın gerisinde giderilmeye çalışılan bir ihtiyaç vardır. Davranış ihtiyaçları giderileceği düşünülen objelere (insan, nesne, durum) yöneliktir. Psikolojinin bu temel ilkesi mesleki faaliyetler için de geçerlidir. Meslek ve/veya iş bir kimsenin en güçlü olandan başlayarak sırası ile ihtiyaçlarına cevap verebildiği ölçüde yani bir insanın istek sıralaması ile bir mesleğin sağladığı olanakların önem sırası denk düştüğü oranda iş veya meslekten hoşnutluk söz konusu olabilir. İnsanların çoğu meslek seçerken maddi kazanç, sosyal güvence gibi daha temel ihtiyaçlarını doyurma kaygısı içinde olmakta ve meslek bunları karşıladıkça hoşnut olabilmektedirler. Bunu da daha çok, üst düzey mesleklerde gerçekleştirmek mümkün olabilmektedir (Kuzgun, 2000).

Çiçek (2005) “Örgütlerde Motivasyon Ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma” isimli doktora tez çalışmasında Örgütte çalışanların moral ve motivasyonu ile iş yaşam kalitesinin geliştirilmesine önem vermeyen, onların psikolojik ve sosyal yapılarını analiz ederek yönetimde değerlendirmeyen yöneticilerin örgütte çalışanlarla pozitif bir iletişim içinde olması, onları bilgilendirmesi, onlarda kendisine karşı bir sevgi ve güven yaratması, aynı şekilde birer insan olan tüketicilerin taleplerine uygun bir mal ve hizmet üretme konusunda başarılı olması düşünülemez. Günümüzde ne sadece “Ekonomik insan“

görüsü ve ne de “Sosyal insan” görüşü tam olarak geçerli değildir. Gerçek olan insanın duygusal varlık olması nedeniyle karmaşık bir yapıda olmasıdır.

Çünkü insanı motive edici unsurların yani motivasyon araçlarının yanında sadece ekonomik özendiriciler değil, psiko-sosyal özendiriciler gelmektedir. Çalışanların moral ve motivasyonlarının yüksek tutulmasında, personelin mevcut ihtiyaç seviyeleri, çalışma şartları ve onlara sağlanan maddi imkanların yanında, yetki ve sorumluluk verilmesi, kendini ispatlama fırsatları sağlanması, iletişim ve kendini geliştirme imkanları sunulması, kararlara ve yönetime katılım gibi psiko-sosyal faktörler önemli bir yer tutmaktadır.

Erdem (2010), “Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi” isimli çalışmada, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Genel lise öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitesi örgütsel bağlılığı yordamaktadır. Yine çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında düşük, orta ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutları tümü birlikte, örgütsel bağlılığın uyum boyutunun %28’ini açıklarken, özdeşleşme boyutunun %63’ünü, içselleştirme boyutunun da %34’ünü açıklamaktadır.

ÇYK’nin boyutlarıyla örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında genel olarak örgütsel bağlılığın uyum boyutuyla -bireysel çıkar ve kazanımlara ulaşmayı amaçlayan ÇYK’nin; demokratik ortam, sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları boyutları arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki görülürken; uygun ve adil karşılık, toplam yaşam alanı, boyutları arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Zaman (2006) “Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği)” isimli çalışması sonucunda genel anlamda alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin orta düzeyde bir örgütsel bağlılık düzeyleri olduğu sonucuna varılmıştır. Bu anlamda ne çok yüksek oranda bir okula bağlılıkları bulunduğu ne de okuldan tamamen koptukları söylenemez. Ayrıca, araştırmaya katılanlar cinsiyet, mezun oldukları fakülte, meslekteki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem durumuna göre farklılaşmamaktadır.

Alan dışından atanan rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri onların erkek ya da bayan olmaları, meslekteki ve rehber öğretmenlikteki çalışma süreleri ile mezun oldukları kuruma göre bir değişkenlik göstermemektedir. Örgütsel bağlılığın uyum boyutu dikkate alındığında, orta düzeyde bir bağlılık vardır. Rehber öğretmenler cinsiyet, mezun oldukları fakülte, meslekteki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem durumuna göre, bu alt boyutta farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu dikkate alındığında, orta düzeyde bir bağlılık vardır. Rehber öğretmenler cinsiyet, mezun oldukları fakülte, meslekteki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem durumuna göre, bu alt boyutta farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu dikkate alındığında, orta düzeyde bir bağlılık vardır.

Rehber öğretmenler cinsiyet, mezun oldukları fakülte, meslekteki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem durumuna göre, bu alt boyutta farklılık göstermemektedir. Araştırma sonucunda, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Orta düzeyde ve pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmıştır. Rehber öğretmenlerin iş doyumları arttıkça örgütsel bağlılıkları da artacaktır.

Yeni nesillerin sorunları ile yakından ilgilenen ve onlara çözüm üretmeleri konusunda sistemli yardımda bulunan rehber öğretmenlerin Çalışma yaşamı kalitesi ve örgüte bağlılık düzeylerinin belirlenmesi bu araştırmanın nedenini oluşturmaktadır. Rehber öğretmenlerin işlerindeki doyum durumlarının belirlenmesi eğitimin genel kalitesi açısından önem taşımaktadır. Rehber öğretmenlerin içinde buldukları durumu yansıtabilecek akademik düzeyde pek çok araştırmaya ihtiyaç vardır. Çünkü rehber öğretmenlerin doyum kaynakları belirlendiğinde verimli olmaları için gerekli önlemlerin alınması yoluna daha kolay gidilebilecektir

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalite düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlandığından, araştırmanın yöntemi ilişkiisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. İlişkiisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve /veya derecesini belirlemede kullanılan bir araştırma modelidir (Karasar, 2007, 17).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Türkiye genelinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı 213 rehberlik ve araştırma merkezinde görev yapan 1300 personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 35 ilde bulunan rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan 411 personel oluşturmaktadır. Araştırmamız ölçeğini cevaplayanların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Cinsiyete Göre Dağılım

		N	%
Cinsiyet	Kadın	170	41,4
	Erkek	241	58,6
	Toplam	411	100,0

Araştırmamız ölçeğine cevap verenlerin % 41’ i kadın (n= 170), %59’u (n=241) erkektir. Ölçeğe cevap verenlerin çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 3.2. Araştırmanın Örneklemine Oluşturan Bölgelere Göre İller

BÖLGELER	İLLER
İç Anadolu Bölgesi	Kayseri, Ankara, Niğde, Sivas, Konya, Kırıkkale, Karaman
Marmara Bölgesi	İstanbul, Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli,
Akdeniz Bölgesi	Adana, Mersin, Antalya, Kahramanmaraş, Hatay
Ege Bölgesi	İzmir, Afyon, Aydın, Manisa, Muğla, Kütahya
Doğu Anadolu Bölgesi	Elazığ, Erzurum, Malatya, Kars, Van
Karadeniz Bölgesi	Samsun, Trabzon, Bolu, Zonguldak, Tokat
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	Diyarbakır, Gaziantep

Araştırmamızın örneklemini teşkil eden rehberlik ve araştırma merkezlerinin buldukları iller ve bölgelere göre dağılımı şu şekildedir.

Tablo 3.3. Araştırmanın Örneklemine Oluşturan İller

19.	Gaziantep	10	2,43
20.	Kütahya	10	2,43
21.	Malatya	10	2,43
22.	Aydın	10	2,43
23.	Hatay	13	3,16
24.	Konya	13	3,16
25.	Manisa	8	1,95
26.	Muğla	7	1,70
27.	Trabzon	10	2,43
28.	Tokat	13	3,16
29.	Kars	3	0,73
30.	Bolu	10	2,43
31.	Kocaeli	10	2,43
32.	Zonguldak	11	2,68
33.	Kırıkkale	10	2,43
34.	Van	10	2,43
35.	Karaman	3	0,73
14.	TOPLAM	40	100,00
15.	Afyon	8	1,95
16.	Bursa	13	3,16
17.	Kahramanmaraş	7	1,70
18.	Sivas	15	3,65

Tablo 3.4. Araştırmaya Katılanların Branşlarına Göre Dağılımı

		N	%
Branşınız	Psikolojik Danışman	250	60,8
	Özel eğitim Öğretmeni	120	29,2
	Diğer	41	10,0
	Toplam	411	100,0

Araştırma ölçeğini cevaplayanların %61'i Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Psikolojik Danışman olarak görev yaparken (n=250), % 29'u Özel eğitim öğretmeni olarak görev yapmaktadır (n=120). Geri kalan %10'luk kısmını ise (n=41) Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin ihtiyaçları doğrultusunda görevlendirilen öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 3.5. Araştırmaya Katılanların Kıdem Yılına Göre Dağılımı

		N	%
Kıdem Yılı	1-5 yıl Arası	97	23,6
	6-10 yıl Arası	106	25,8
	11-15 yıl Arası	121	29,4
	16 yıl Ve üstü	87	21,2
	Toplam	411	100,0

Kıdem yılları dağılımına bakıldığında zaman 1-5 yıl arası olanlar %24 (n=97), 6-10 Yıl arası olanlar %26 (n=106), 11-15 yıl arası olanlar % 29 (n=121) ve kıdem yılı 16 yıl ve üstü olanlar ise % 21 (n=87) lik oranla temsil edilmiştir. Kıdem yılı en fazla olan 11- 15 yıl arası çalışmakta olan grup oluşturmaktadır.

Tablo 3.6. Araştırmaya Katılanların Mesleği İsteyerek Yapıp Yapmama Durumuna Göre Dağılımı

		N	%
Mesleği İsteyerek Yapıp Yapmama Durumu	Bu mesleği isteyerek yapıyorum	340	82,7
	Bu mesleği istemeyerek yapıyorum	71	17,3
	Toplam	411	100,0

Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan personelin mesleğini isteyerek yapıp yapmama durumuna bağlı olarak ortaya çıkan sonuç; Mesleği isteyerek yapanlar %83'lük oranla (n=340) daha fazla iken, Mesleğini isteyerek yapmayanlar ise %17'lik oranla (n=71) daha düşük seviyede hesaplanmıştır.

3.3. VERİLERİN TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla “Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği” kullanılmıştır. Literatürde; örgütsel bağlılık kavramının örgütler açısından önemi, kapsamı ve etki derecesini saptamak üzere çeşitli ölçekler geliştirilmiş (Mowday, Porter ve Steers, 1982) olsa da; bu çalışmada, daha kapsamlı olması nedeniyle Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionere: OCQ), ile Yeşil, Ergun, Amasyalı, Er, Olgun ve Tamer (2010)'in Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği Türkçe Uyarlaması Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması adlı ölçek kullanılmıştır.

Verilerin toplanması amacıyla daha önceden geçerliliği ve güvenilirliği saptanarak geliştirilmiş olan ölçek formları Türkiye genelinde bulunan Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan personele bilgisayar (WEB) ortamında gönderilerek doldurulmuştur. Elde edilen ölçek bulguları araştırmamızın nicel verilerini oluşturmuştur.

3.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

Rehberlik ve Araştırma Merkezi “Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşam Kalitesi” ölçeğinde, örgütsel bağlılık ölçek olarak ikinci bölümü oluşturmaktadır. Bu bölümde katılımcıların örgütsel bağlılıkları konusundaki görüşlerini belirlemeye yönelik duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık sorularının karışık olarak sunulduğu 18 soru ile personelin görüş ve önerilerini belirtebilecekleri açık uçlu bir soru yer almaktadır.

Bu kapsamda; Türk kültüründe örgütsel bağlılık kavramının ne anlama geldiğini ve batı literatüründe geliştirilmiş modellerle ortak ve farklı yönlerini ortaya çıkarmak amacıyla Wasti (2000) tarafından yapılan çalışmada incelenmiş, söz konusu çalışmada kullanılan Meyer ve Allen tarafından geliştirilen “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli”nin genel olarak Türk kültüründe ve ortamında geçerli olabileceği görülmüştür. Diğer bir ifadeyle Wasti (2000), Türk çalışanların Meyer ve Allen tarafından ortaya konan “duygusal bağlılık”, “devamlılık bağlılığı” ve “normatif bağlılık” türlerini davranışlarında sergilediklerini gözlemlemiştir. Ayrıca, yapılan bu araştırma sonuçlarına göre, normatif bağlılığın daha çok Türkiye gibi toplulukçu kültürlerde gözlenen bir bağlılık türü olduğu ve Türk çalışanların da korunup gözetildikleri, aile ortamına sahip örgütleri tercih ettikleri saptanmıştır. Örgütsel bağlılığı çok yönlü olarak inceledikleri bir çalışmada Baysal ve Paksoy (1999)’un ve Gündoğan,(2009)’ın “*Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*” isimli uzmanlık tez çalışmasında kullanmış olduğu örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,81 olarak tespit edilmiştir. Bu modelin alt boyutları olan duygusal bağlılık ölçeği için 0,81, devamlılık bağlılığı ölçeği için 0,72 ve normatif bağlılık ölçeği için de 0,66 güvenilirlik katsayısına sahip olduğunu tespit ederek bu ölçme aracının Türkiye’de yapılacak araştırmalar için de kullanılabilceğini belirtmişlerdir.

Gündoğan (2009) tarafından Allen ve Meyer (1990)’ın geliştirmiş oldukları ve orijinali İngilizce olan “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin Türkçeye ve TCMB’ye uyarlanmasına yönelik çalışmalar yapmıştır. Söz konusu çalışmalar ölçeğin ilk çevirisi, başta insan kaynakları olmak üzere farklı alanlardan yurt dışında yüksek lisans yapmış 6 kişi tarafından ve birbirinden bağımsız olarak yapılmıştır. Yapılan çeviriler, danışman öğretim üyesi ile birlikte değerlendirilerek düzenlenmiş, sonrasında

ilk çeviriyi yapan 6 kişiye değerlendirmeleri için tekrar verilmiştir. Değerlendirmeler sonrasında danışman öğretim üyesi ile tekrar oluşturulan ölçek, rastgele belirlenen 20 banka çalışanına dağıtılmış ve kendilerinden anlaşılmayan ya da yanlış anlaşılan sorular için geri bildirim talep edilmiştir. Söz konusu geri bildirim sonrasında, anketin orijinalinde yer alan bazı ifadeler TCMB'ye uygun olarak değiştirilmiş ve "Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Örgütsel Bağlılık Anketi" danışman öğretim üyesi ile birlikte araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Hazırlanan anketin ikinci bölümünde yer alan 18 sorunun tamamında beş basamaklı likert tipi ölçek kullanılacaktır. Beş basamaklı ölçeğin tercih edilmesinde, Gündoğan (2009)'ın Meyer ve Allen (2004)'dan aktardığı gibi, söz konusu ölçek değişikliğinin yapılabileceğini ve beş basamaklı ölçeğin de oldukça olumlu sonuçlar verdiğini belirtmeleri etkili olmuştur. Bu kapsamda, benimsenen beşli ölçekteki seçenekler; 'Hiç katılmıyorum', "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Tamamen katılıyorum" şeklinde oluşturulmuş ve analizde kullanılmak üzere sırasıyla 1, 2, 3, 4 ve 5 değerleri verilerek kodlanmıştır.

3.3.2. Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (ÇYKÖ)

3.3.2.1. Güvenirlilik Analizleri

Yeşil, Ergun, Amasyalı, Er, Olgun ve Tamer (2010)'in Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği Türkçe Uyarlaması Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmalarında, Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (ÇYKÖ)'nin Cronbach's Alfa değeri: 0.848 olarak hesaplanmıştır. Mesleki tatmin alt ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri: 0.819'dur. Maddelerinin standardizasyonu esas alınarak hesaplandığında ise Cronbach's Alfa değeri: 0.884'olarak bulunmuştur. Tükenmişlik alt ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri: 0.622', maddelerinin standardizasyonu esas alınarak hesaplandığında Cronbach's Alfa değeri: 0.575'olarak hesaplanmıştır. Eşduyum yorgunluğu alt ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri: 0.835, Maddelerin standardizasyonu esas alınarak hesaplanan Cronbach's Alfa değeri: 0.841'olarak hesaplanmıştır.

Çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği, otuz madde ve üç alt ölçekten oluşan bir öz bildirim değerlendirme aracıdır. Mesleki tatmin alt ölçeklerden ilkidir ve çalışanların kendi mesleği veya işiyle ilgili bir alanda yardıma ihtiyacı olan bir başka kişiye yardım

etmesi sonucunda duyduğu tatmin ve memnuniyet duygusunu ifade eder. Bu alt ölçekten alınan yüksek puan, yardım eden olarak memnuniyet veya tatmin duygusunun düzeyini gösterir. Ölçekteki 3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 30. maddeler mesleki tatmini ölçen maddelerdir. Ölçeğin Alpha güvenilirlik değeri .87'dir. İkinci alt ölçek olan tükenmişlik alt ölçeği, umutsuzluk, iş yaşamında oluşan sorunlarla başa çıkmada zorluk yaşanmasıyla ortaya çıkan tükenmişlik duygusunu ölçen bir testtir. Bu ölçekten alınan yüksek puan, tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu gösterir. Ölçeğin Alpha güvenilirlik değeri .72' dir. Ölçekteki 1, 4, 8, 10, 15, 17, 19, 21, 26, 29. maddeler tükenmişliği ölçen maddelerdir. Üçüncü ölçek olan eşduyum yorgunluğu alt ölçeği, stres verici olayla karşılaştırma sonucunda ortaya çıkan belirtileri ölçmek için oluşturulmuş bir testtir. Bu ölçekten yüksek puan alan çalışanlara bir destek veya yardım alması önerilmektedir. Ölçeğin Alpha güvenilirlik değeri .80 olarak belirlenmiştir. Ölçekteki 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28. maddeler bu durumu ölçmek için geliştirilmiş maddelerdir. Ölçekten elde edilen puanların değerlendirilmesi aşamasında 1, 4, 15, 17 ve 29. maddeler ters çevrilerek hesaplanması gereken maddelerdir. Ölçekteki maddelerin değerlendirilmesi “Hiçbir zaman” (0) ile “Çok sık” (5) arasında değişen altı basamaklı bir çizelge üzerinden yapılmıştır (Yeşil, Ergun, Amasyalı ve diğerleri 2010).

3.3.2.2.Geçerlik Analizleri

Yeşil, Ergun, Amasyalı, Er, Olgun ve Tamer (2010)'in Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği Türkçe Uyarlaması Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmalarında, Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği(ÇYKÖ)'nin diğer klinik ölçeklerle olan korelasyon katsayıları Tükenmişlik Ölçeğiyle $r=.39$, Kısa Belirti Envanteriyle $r=.40$ olarak bulunmuştur. (tüm p değerleri $<.01$) Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt ölçekleri ve yapılan diğer ölçeklerin alt ölçekleri arasındaki korelasyon katsayılarına ilişkin sonuçlara göre, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğunun artması ile birlikte psikopatoloji düzeylerinin arttığı ve mesleki tatmininin artmasıyla birlikte psikopatoloji ve tükenmişlik düzeyleri azaldığı belirtilmiştir. Üçüncü bölümde, Yeşil, Ergun ve diğ. (2010) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği yukarıdaki gibi tespit edilen otuz maddelik Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği uygulanmıştır.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde korelasyon analizi, t-testi ve varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının oluşturulmasına yönelik çalışmalardan bahsedilerek çalışanların demografik ve iş ile ilgili bilgilerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi araştırmamız alt problemleri doğrultusunda incelenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda, araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi amacıyla ölçeğe verilen yanıtların personelin cinsiyetine, mesleğe isteyerek girip girmediğine göre değişip değişmediği t-testi ile, mesleki deneyimi (kıdem), branş, mezun olunan bölüm ve daha önceki çalışılan kurum ile şimdiki çalışılan kurumdaki örgüt bağlılığı durumuna göre değişip değişmediği ise tek yönlü varyans Analizi (ANOVA) ile incelenerek, gruplar arasında fark bulunduğunda farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere post-hoc Tukey HSD testleri yapılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi puan ortalamalarının cinsiyet, branş, kıdem ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Daha sonra rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının, çalışma yaşamı kalitesi puan ortalamalarını açıklama gücü incelenmiştir.

4.1. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ CİNSİYETLERİNE GÖRE ANLAMLI DÜZEYDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR?

Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalite düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi kullanılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 4.1. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalite Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmasına İlişkin t Testi Sonuçları

		Cinsiyet	N	\bar{X}	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Kadın	170	19,49	6,23	1,546	,123
		Erkek	241	20,44	6,07		
	Devam bağlılığı	Kadın	170	15,20	4,16	,432	,666
		Erkek	241	15,39	4,71		
	Normatif Bağlılık	Kadın	170	14,26	5,04	2,381*	,018
		Erkek	241	15,39	4,49		
Çalışma Yaşamı Kalitesi	Mesleki Tatmin	Kadın	170	39,54	6,94	,510	,611
		Erkek	241	39,17	7,15		
	Tükenmişlik	Kadın	170	23,60	5,81	,297	,766
		Erkek	241	23,43	5,54		
	Eşduyum Yorgunluğu	Kadın	170	25,41	6,80	2,477*	,014
		Erkek	241	23,76	6,55		

*p<.05

Tablo 4.1'deki bulgular incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık alt boyutunda kadın çalışanların ortalamasının 19,49 erkek çalışanların ortalamasının ise 20,44 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri (t=1,546, p>.05) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığını göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği devam bağlılığı alt boyutuna bakıldığında kadınların ortalamasının 15,20 erkeklerin ortalamasının ise 15,39 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ,432 olarak bulunmuştur. Bu değer grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığını ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık alt ölçeğinde ise kadınların ortalaması 14,26 iken erkeklerin ortalaması 15.39 olarak bulunmuştur. Grupların puan ortalamaları

arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=2,381$, $p<.018$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarından kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Bununla birlikte erkek çalışanların normatif bağlılıklarının kadın çalışanların normatif bağlılık düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlenmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin eşduyum yorgunluğu alt boyutunda ise kadınların ortalaması 25,41 iken erkeklerin ortalaması 23.76 olarak bulunmuştur. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=2,477$, $p<.014$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

4.2. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ BRANŞLARINA GÖRE ANLAMLILIK DÜZEYİNDE FARKLILAŞMAKTADIR MI?

Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalite düzeylerinin branşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (F testi) yapılmıştır. Gruplara ilişkin n , ve S_s değerleri Tablo 10'da, varyans analizi sonuçları ise Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 4.2'de örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutları olan mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu boyutları ile ilgili puanlar gösterilmiştir.

Duygusal bağlılık ortalaması en yüksek olan branş 20,73 ile diğer branş grubundaki personel oluşturmaktadır. Bu oranı sırasıyla 20,21 ile Psikolojik danışmanlar, 19,47 ile de özel eğitim öğretmenleri takip etmektedir.

Tablo 4.2. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Branşlarına Göre Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puanlarına İlişkin n, \bar{X} , Ss Değerleri

		Branş	N	\bar{X}	ss
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Psikolojik Danışman	250	20,21	6,15
		Özel eğitim Öğretmeni	120	19,47	6,18
		Diğer	41	20,73	6,06
	Devam bağlılığı	Psikolojik Danışman	250	14,96	4,62
		Özel eğitim Öğretmeni	120	15,51	4,08
		Diğer	41	16,93	4,48
	Normatif Bağlılık	Psikolojik Danışman	250	14,69	4,53
		Özel eğitim Öğretmeni	120	14,55	5,19
		Diğer	41	17,39	4,04
Çalışma Yaşamı Kalitesi	Mesleki Tatmin	Psikolojik Danışman	250	39,82	7,41
		Özel eğitim Öğretmeni	120	38,82	6,16
		Diğer	41	37,80	7,16
	Tükenmişlik	Psikolojik Danışman	250	22,83	5,48
		Özel eğitim Öğretmeni	120	24,61	5,65
		Diğer	41	24,34	6,12
	Eşduyum Yorgunluğu	Psikolojik Danışman	250	23,38	6,86
		Özel eğitim Öğretmeni	120	26,81	6,14
		Diğer	41	24,00	5,54

Devam bağlılığında duygusal bağlılıkta olduğu gibi 16,93 ile diğer branş grubundaki personel ilk sırada yer alırken, bunu 15,51 ile özel eğitim öğretmenleri, 14,96 ile de psikolojik danışmanlar takip etmektedir.

Normatif bağıllıkta ise en yüksek puan ortalamasının 17,39 ile diğer branş grubundaki personele ait olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla 14,69 ile Psikolojik danışmanlar izlerken, 14,55 ile en düşük ortalamanın özel eğitim öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutları olan mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu açısından incelenmiştir. Mesleki tatmin düzeyi 39,82 ile en yüksek ortalamaya sahip olan personelin psikolojik danışmanlar olduğu görülmektedir. Bunu 38,82 ile özel eğitim öğretmenleri izlerken, 37,80 ile en düşük ortalamaya sahip olan diğer branş grubu personeli gelmektedir.

Tükenmiş düzeyinde ise 24,61 ile en yüksek puan ortalaması özel eğitim öğretmenleri gelirken, bunu 24,34 ile diğer branş grubundaki personel ve 22,83 ile en düşük ortalama puana sahip olan Psikolojik danışmanlar takip etmektedir.

Eşduyum yorgunluğu açısından bakıldığında ise 26,81 ile en yüksek puan ortalaması özel eğitim öğretmenleri gelirken, bunu 24,00 ile diğer branş grubundaki personel ve 23,38 ile en düşük ortalama puana sahip olan psikolojik danışmanlar takip etmektedir.

Örgütsel bağıllık ve çalışma yaşamı kalitesi alt boyutlarının gruplar arasındaki anlamlılığını test amacıyla F değerleri hesaplanmıştır. Örgütsel bağıllığın alt boyutu olan duygusal bağıllığın F değeri ($F= ,877, P>.05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığını ifade etmektedir. Diğer alt boyut olan devam bağıllığı ($F= 3,600, P<.05; .028$), normatif bağıllık ($F= 6,349, P<.05;.002$) boyutlarında grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ortaya koymak amacıyla hesaplanan F değerlerinin ise .05 düzeyinde anlamlı bir farkı ifade ettiği görülmektedir. Ayrıca çalışma yaşamı kalitesi alt boyutlarından mesleki tatmin alt boyutunun F değeri ($F=1,871, P>.05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığını ifade etmektedir.

Tablo 4.3. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Branşlarına Göre Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

		Kaynak	KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	66,442	2	33,221	,877	,417
		Grup içi	15463,679	408	37,901		
		Toplam	15530,122	410			
	Devam Bağlılığı	Gruplar arası	143,223	2	71,611	3,600*	,028
		Grup içi	8115,288	408	19,890		
		Toplam	8258,511	410			
	Normatif Bağlılık	Gruplar arası	279,610	2	139,805	6,349*	,002
		Grup içi	8984,740	408	22,021		
		Toplam	9264,350	410			
Çalışma Yaşamı Kalitesi	Mesleki Tatmin	Gruplar arası	186,019	2	93,010	1,871	,155
		Grup içi	20279,942	408	49,706		
		Toplam	20465,961	410			
	Tükenmişlik	Gruplar arası	287,994	2	143,997	4,586*	,011
		Grup içi	12810,755	408	31,399		
		Toplam	13098,749	410			
	Eşduyum Yorgunluğu	Gruplar arası	961,915	2	480,957	11,247*	,001
		Grup içi	17447,492	408	42,763		
		Toplam	18409,406	410			

*p<.05

Diğer alt boyutlardan olan tükenmişlik boyutunun (F= 4,586, P<.05;011), eşduyum yorgunluğunun (F= 11,247, P<.05;001) boyutlarında grupların puan ortalamaları

arasındaki farkın anlamlılığını ortaya koymak amacıyla hesaplanan F değerlerinin ise .05 düzeyinde anlamlı bir farkı ifade ettiği görülmektedir. Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutlarında ortaya çıkan farkın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Branşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puan Ortalamalarına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Değişkenler	(I) Branşınız	(J) Branşınız	Ort. arası fark (I-J)	p
Devam Bağlılığı	Psikolojik Danışman	Özel eğitim Öğretmeni	-,55233	,505
		Diğer	-1,97083*	,025
	Özel eğitim Öğretmeni	Diğer	-1,41850	,185
Normatif Bağlılık	Psikolojik Danışman	Özel eğitim Öğretmeni	,14200	,960
		Diğer	-2,69824*	,002
	Özel eğitim Öğretmeni	Diğer	-2,84024*	,003
Tükenmişlik	Psikolojik Danışman	Özel eğitim Öğretmeni	-1,77633*	,013
		Diğer	-1,50946	,247
	Özel eğitim Öğretmeni	Diğer	,26687	,963
Eşduyum Yorgunluğu	Psikolojik Danışman	Özel eğitim Öğretmeni	-3,42833*	,000
		Diğer	-,62000	,840
	Özel eğitim Öğretmeni	Diğer	2,80833*	,047

*p<.05

Tablo 4.4. incelendiğinde devam bağlılığı boyutunda psikolojik danışmanlarla, özel eğitim öğretmenlerinin puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı, ancak psikolojik danışmanlarla diğer branşların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca devam bağlılığında özel eğitim öğretmenleri ile diğer branş grubunda olanların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Normatif bağıllık boyutunda psikolojik danışmanlarla, özel eğitim öğretmenlerinin puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı, ancak psikolojik danışmanlarla diğer branşların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca normatif bağıllık boyutunda özel eğitim öğretmenleri ile diğer branş grubunda olanların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tükenmişlik boyutunda psikolojik danışmanlarla, özel eğitim öğretmenlerinin puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu, ancak psikolojik danışmanlarla diğer branşların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir. Ayrıca tükenmişlik boyutunda özel eğitim öğretmenleri ile diğer branş grubunda olanların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir.

Eşduyum yorgunluğu boyutunda psikolojik danışmanlarla, özel eğitim öğretmenlerinin puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı, ancak psikolojik danışmanlarla diğer branşların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca eşduyum yorgunluğu boyutunda özel eğitim öğretmenleri ile diğer branş grubunda olanların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

4.3. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ KIDEMLERİNE GÖRE ANLAMLİ DÜZEYDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR?

Rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağıllık ve çalışma yaşamı kalite düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (F testi) yapılmıştır. Gruplara ilişkin n , \bar{x} ve S_s değerleri Tablo 13'te, varyans analizi sonuçları ise Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puanlarına İlişkin n, \bar{x} , Ss Değerleri

		Kıdem	N	\bar{x}	ss
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	97	19,77	6,22
		6-10 yıl	106	19,35	6,35
		11-15 yıl	121	21,04	6,06
		16-20 yıl ve üstü	87	19,80	5,89
	Devam bağlılığı	1-5 yıl	97	15,92	4,19
		6-10 yıl	106	16,02	4,46
		11-15 yıl	121	15,01	4,95
		16-20 yıl ve üstü	87	14,18	3,91
	Normatif Bağlılık	1-5 yıl	97	14,73	5,23
		6-10 yıl	106	13,55	4,99
		11-15 yıl	121	16,14	4,50
		16-20 yıl ve üstü	87	15,10	3,70
Çalışma Yaşamı Kalitesi	Mesleki Tatmin	1-5 yıl	97	39,03	8,24
		6-10 yıl	106	39,22	6,06
		11-15 yıl	121	39,69	6,85
		16-20 yıl ve üstü	87	39,26	7,16
	Tükenmişlik	1-5 yıl	97	24,33	5,65
		6-10 yıl	106	24,11	6,02
		11-15 yıl	121	22,63	5,28
		16-20 yıl ve üstü	87	23,05	5,55
	Eşduyum Yorgunluğu	1-5 yıl	97	25,76	7,31
		6-10 yıl	106	24,42	6,09
		11-15 yıl	121	24,19	7,24
		16-20 yıl ve üstü	87	23,34	5,71

Tablo 4.5.'de örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutları olan mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu boyutları ile ilgili puanlar gösterilmiştir.

Duygusal bağıllık ortalaması en yüksek olan 11-15 yıl kıdem yılına sahip olanlar 21,04 ile ilk sırada yer alırken, 19,80' ile kıdem yılı 16-20 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar ikinci sırada yer almıştır. Bu oranı sırasıyla 19,77 ile kıdem yılı 1-5 yıl olanlar, 19,35 ile de kıdem yılı 6-10 yıl olanlar takip etmektedir.

Devam bağıllığında ise bağıllık ortalaması en yüksek olan 6-10 yıl kıdem yılına sahip olanlar 16,02 ile ilk sırada yer alırken, 15,92' ile kıdem yılı 1-5 yıl kıdeme sahip olanlar ikinci sırada yer almıştır. Bu oranı sırasıyla 15,02 ile kıdem yılı 11-15 yıl olanlar, 14,18 ile de kıdem yılı 16- 20 yıl ve üstü kıdemi olanlar takip etmektedir.

Normatif bağıllıkta ise ortalaması en yüksek olan 11-15 yıl kıdem yılına sahip olanlar 16,14 ile ilk sırada yer alırken, 15,10' ile kıdem yılı 16-20 yıl ve üstü olanlar ikinci sırada yer almıştır. Bu oranı sırasıyla 14,73 ile kıdem yılı 1-5 yıl olanlar, 13,55 ile de kıdem yılı 6-10 olanlar takip etmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutları olan mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu açısından incelenmiştir. Mesleki tatmin düzeyi en yüksek olan 11-15 yıl kıdem yılına sahip olanlar 39,69 ile ilk sırada yer alırken, 39,26' ile kıdem yılı 16-20 yıl ve üstü olanlar ikinci sırada yer almıştır. Bu oranı sırasıyla 39,22 ile kıdem yılı 6-10 yıl olanlar, 39,02 ile de kıdem yılı 1-5 olanlar takip etmektedir.

Tükenmişlik düzeyi en yüksek olan 1-5 yıl kıdem yılına sahip olanlar 24,33 ile ilk sırada yer alırken, 24,11' ile kıdem yılı 6-10 yıl olanlar ikinci sırada yer almıştır. Bu oranı sırasıyla 23,05 ile kıdem yılı 16-20 yıl ve üstü olanlar, 22,63 ile de kıdem yılı 11-15 olanlar takip etmektedir.

Eşduyum yorgunluğu en yüksek olan 1-5 yıl kıdem yılına sahip olanlar 25,76 ile ilk sırada yer alırken, 24,42' ile kıdem yılı 6-10 yıl olanlar ikinci sırada yer almıştır. Bu oranı sırasıyla 24,19 ile kıdem yılı 11-15 yıl olanlar, 23,34 ile de kıdem yılı 16-20 yıl ve üstü olanlar takip etmektedir.

Tablo 4.6. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

		Kaynak	KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	182,262	3	60,754	1,611	,186
		Grup içi	15347,859	407	37,710		
		Toplam	15530,122	410			
	Devam Bağlılığı	Gruplar arası	213,052	3	71,017	3,593*	,014
		Grup içi	8045,459	407	19,768		
		Toplam	8258,511	410			
	Normatif Bağlılık	Gruplar arası	386,375	3	128,792	5,904*	,001
		Grup içi	8877,976	407	21,813		
		Toplam	9264,350	410			
Çalışma Yaşamı Kalitesi	Mesleki Tatmin	Gruplar arası	26,439	3	8,813	,175	,913
		Grup içi	20439,522	407	50,220		
		Toplam	20465,961	410			
	Tükenmişlik	Gruplar arası	216,584	3	72,195	2,281	,079
		Grup içi	12882,165	407	31,652		
		Toplam	13098,749	410			
	Eşduyum Yorgunluğu	Gruplar arası	281,680	3	93,893	2,108	,099
		Grup içi	18127,726	407	44,540		
		Toplam	18409,406	410			

*p<.05

Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi alt boyutlarının gruplar arasındaki anlamlılığı test amacıyla F değerleri hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılığın F değeri ($F= 1611, P>.05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığını ifade etmektedir. Diğer alt boyut olan devam bağlılığı ($F= 3,593, P<.05$), Normatif bağlılık ($F= 5,904, P<.05$) boyutlarında grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ortaya koymak amacıyla hesaplanan F değerlerinin ise .05 düzeyinde anlamlı bir farkı ifade ettiği görülmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi alt boyutlarından mesleki tatmin alt boyutunun F değeri ($F=1,871, P>.05$), tükenmişlik boyutunun ($F= 2,281, P>.05$), eşduyum Yorgunluğu'nun ($F= 2,108, P>.05$) boyutlarında grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığını ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutlarında ortaya çıkan farkın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 4.7. incelendiğinde devam bağlılığı boyutunda kıdem yılı 1-5 yıl olanlarla, kıdem yılı 6-10 olanlar ve kıdem yılı 6-10 yıl olanlarla, kıdem yılı 16-20 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu, ancak kıdem yılı 1-5 yıl-6-10 yıl, 11-15 yıl- 6-10 yıl, 11-15 yıl - 16-20 yıl üstü kıdeme sahip olanların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.7. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçek Puan Ortalamalarına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Değişkenler	(I) Kıdem	(J) kıdem	Ort. arası fark (I-J)	p
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	6-10 yıl	-,10047	,999
		11-15 yıl	,91957	,428
		16-20 yıl	1,74393*	,041
	6-10 yıl	11-15 yıl	1,02004	,312
		16-20 yıl	1,84439*	,023
	11-15 yıl	16-20 yıl	,82436	,551
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	6-10 yıl	1,18479	,272
		11-15 yıl	-1,40854	,121
		16-20 yıl	-,37149	,950
	6-10 yıl	11-15 yıl	-2,59333*	,000
		16-20 yıl	-1,55628	,099
	11-15 yıl	16-20 yıl	1,03705	,391

*p<.05

Normatif bağlılık boyutunda ise 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl üstü olanlar, 6-10 yıl ile 16-20 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlarla, 11-15 yıl ile 16-20 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı, ancak 6-10 yıl kıdeme sahip olanlarla 11-15 yıl kıdeme sahip olanların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

4.4. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇİP SEÇMEME DURUMUNA GÖRE ANLAMLI DÜZEYDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR?

Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalite düzeylerinin mesleği isteyerek seçip seçmemelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi kullanılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 4.8. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalite Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine Göre Farklılaşmasına İlişkin t Testi Sonuçları

		Mesleği İsteyerek Seçme	N	\bar{x}	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Evet	340	21,28	5,65	9,940*	,001
		Hayır	71	14,11	4,86		
	Devam bağlılığı	Evet	340	15,15	4,42	1,594	,112
		Hayır	71	16,08	4,73		
	Normatif Bağlılık	Evet	340	15,51	4,61	5,767*	,001
		Hayır	71	12,07	4,41		
Çalışma Yaşamı Kalitesi	Mesleki Tatmin	Evet	340	41,09	5,48	13,254	,001
		Hayır	71	30,86	7,65		
	Tükenmişlik	Evet	340	22,48	5,20	8,664*	,001
		Hayır	71	28,36	5,20		
	Eşduyum Yorgunluğu	Evet	340	23,90	6,34	3,647*	,001
		Hayır	71	27,04	7,74		

*p<.05

Tablo 4.8’deki bulgular incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık alt boyutunda mesleği isteyerek yapanların ortalamasının 21,28, mesleği istemeyerek yapanların ortalamasının ise 14,11 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları

arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=9,940$, $p<.05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği devam bağlılığı alt boyutuna bakıldığında mesleği isteyerek yapanların ortalamasının 15,15, mesleğini istemeyerek yapanların ortalaması ise 16,08 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri 1,594 olarak bulunmuştur. Bu değer grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığını ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık alt ölçeğinde ise mesleği isteyerek yapanların ortalaması 15,51 iken mesleğini istemeyerek yapanların ortalaması 12,07 olarak bulunmuştur. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=5,767$, $p<.05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarından mesleğini isteyerek yapanlar ile mesleğini istemeyerek yapanlar arasında anlamlı bir fark görülmektedir. Bununla birlikte mesleğini istemeyerek yapanların devam bağlılıklarının mesleğini isteyerek yapanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlenmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin mesleki tatmin alt boyutunda mesleği isteyerek yapanların ortalamasının 41,09, mesleği istemeyerek yapanların ortalamasının ise 30,86 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=13,254$, $p<.05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin tükenmişlik alt boyutuna bakıldığında mesleği isteyerek yapanların ortalamasının 22,48, mesleğini istemeyerek yapanların ortalaması ise 28,36 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=8,664$, $p<.05$) olarak bulunmuştur. Bu değer grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin eşduyum yorgunluğu alt boyutunda ise mesleği isteyerek yapanların ortalaması 23,90 iken mesleğini istemeyerek yapanların ortalaması 27.04 olarak bulunmuştur. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=3,647$, $p<.05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu alt boyutlarından mesleğini isteyerek yapanlar ile mesleğini istemeyerek yapanlar arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

4.5. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ ARASINDAKİ ANLAMLILIK BİR İLİŞKİ VAR MIDIR?

Rehberlik ve Araştırma merkezlerinde çalışan personelin Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi alt ölçeklerinden almış oldukları puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek için bu puanlara uygulanan Pearson korelasyon tekniği sonuçları tablo 17’te sunulmuştur.

Tablo 4.9. incelendiğinde 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 bir ilişki vardır.

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 olduğu görülmektedir.

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 görülmektedir.

Tablo 4.9. Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Alt Ölçekleri Puanlarına Uygulanan Pearson Korelasyon Tekniği Sonuçları

Alt Boyutlar			1	2	3	4	5	6
Örgütsel Bağlılık	1. Duygusal Bağlılık	r						
		p	--					
		N						
	2. Devam bağlılığı	r	-,051					
		p	,298	-				
		N	411					
	3. Normatif Bağlılık	r	,557**	,168**				
		p	,000	,001	-			
		N	411	411				
Çalışma Yaşamı Kalitesi	4. Mesleki Tatmin	r	,505**	-,127*	,277**			
		p	,000	,010	,000	-		
		N	411	411	411			
	5. Tükenmişlik	r	-,436**	,196**	-,242**	-,628**		
		p	,000	,000	,000	,000	-	
		N	411	411	411	411		
	6. Eşduyum Yorgunluğu	r	-,113*	,346**	,052	-,237**	,600**	-
		p	,022	,000	,296	,000	,000	
		N	411	411	411	411	411	

4.6. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİNİ ANLAMLI DÜZEYDE YORDAMAKTA MIDIR?

Bu alt problem, rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) aldıkları puan ortalamalarının, Çalışma yaşamı kalitesi alt boyutları (mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu) puan ortalamalarını açıklama gücüne ilişkin 3 alt problem olarak ele alınmıştır.

4.6.1. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Mesleki Tatmini Anlamlı Düzeyde Açıklamakta mıdır?

Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık), Çalışma yaşamı kalitesi ölçeği mesleki tatmin alt boyutunu açıklama gücünü ortaya koymak için çoklu regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 4.10. Örgütsel Bağlılığın, Mesleki Tatminin Açıklama Gücü

Model	R	R ²	F	p
Duygusal Bağlılık	0,515	0,265	48,980	0,001
Devam Bağlılığı				
Normatif Bağlılık				

*p<0,01

Tablo 4.10’da örgütsel bağlılığın üç boyutunun mesleki tatmin boyunu açıklama değerleri verilmektedir. Regresyon katsayısı 0.515 olarak bulunmuştur. Hesaplanan bu değere göre mesleki tatmini açıklama gücü boyutunda varyansın (değişkenlik) %26,5’i örgütsel bağlılığın üç boyutundan kaynaklanmaktadır. Hesaplanan F değeri (F= 48,980) örgütsel bağlılık boyutlarının bütün olarak mesleki tatminin açıklama gücünü anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının mesleki tatmini açıklama gücü Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Mesleki Tatmini Açıklama Gücü

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Std. Hata	β	t	p
Duygusal Bağlılık	,060	,485	9,341	,000
Devam Bağlılığı	,069	-,106	-2,414	,016
Normatif Bağlılık	,078	,025	,473	,636

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 4.11. incelendiğinde Duygusal bağlılık ve Devam bağlılığı boyutları için hesaplanan t değerlerinin mesleki tatmini açıklama gücü boyutunu anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir. Kısmi korelasyon katsayısına (P) bakıldığında duygusal bağlılık boyutunun mesleki tatmini açıklama gücü boyutu 0,485 düzeyinde pozitif yönde, devam bağlılığı boyutunun mesleki tatmini açıklama gücü boyut puanları ile 0,106 düzeyinde negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

4.6.2. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Tükenmişlik Düzeylerini Anlamlı Düzeyde Açıklamakta mıdır?

Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık), Çalışma yaşamı kalitesi ölçeği tükenmişlik alt boyutunu açıklama gücünü ortaya koymak için çoklu regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Örgütsel Bağlılığın, Tükenmişliği Açıklama Gücü

Model	R	R ²	F	p
Duygusal Bağlılık	0,471	0,222	38,772	0,001
Devam Bağlılığı				
Normatif Bağlılık				

*p<0,001

Tablo 4.12’de örgütsel bağlılığın üç boyutunun tükenmişliği açıklama gücü boyutunu açıklama değerleri verilmektedir. Regresyon katsayısı 0.471 olarak bulunmuştur. Hesaplanan bu değere göre tükenmişliği açıklama gücü boyutunda varyansın (değişkenlik) %22,2’si örgütsel bağlılığın üç boyutundan kaynaklanmaktadır. Hesaplanan F değeri (F= 38,772) örgütsel bağlılık boyutlarının bütün olarak tükenmişliği açıklama gücünü anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının tükenmişliği açıklama gücü Tablo 4.13’de gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Tükenmişliği Açıklama Gücü

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Std. Hata	β	t	p
Duygusal Bağlılık	,049	-,398	-7,445	,000
Devam Bağlılığı	,057	,184	4,092	,000
Normatif Bağlılık	,064	-,052	-,952	,342

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 4.13. incelendiğinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları için hesaplanan t değerlerinin tükenmişliği açıklama gücü boyutunu anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir. Kısmi korelasyon katsayısına (P) bakıldığında duygusal bağlılık boyutunun tükenmişliği açıklama gücü boyutu -0,398 düzeyinde negatif yönde, devam bağlılığı boyutunun tükenmişliği açıklama gücü boyut puanları ile 0,184 düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

4.6.3. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Eşduyum Yorgunluğu Düzeylerini Anlamlı Düzeyde Açıklamakta mıdır?

Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık), Çalışma yaşamı kalitesi ölçeği eşduyum yorgunluğu alt boyutunu açıklama gücünü ortaya koymak için çoklu regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 4.14. Örgütsel Bağlılığın, Eşduyum Yorgunluğunu Açıklama Gücü

Model	R	R ²	F	p
Duygusal Bağlılık				
Devam Bağlılığı	0,363	0,132	20,624	0,001
Normatif Bağlılık				

*p<0,01

Tablo 4.14’de örgütsel bağlılığın üç boyutunun eşduyum yorgunluğunu açıklama gücü boyutunun değerleri verilmektedir. Regresyon katsayısı 0.363 olarak bulunmuştur. Hesaplanan bu değere göre eşduyum yorgunluğunu açıklama gücü boyutunda varyansın (değişkenlik) %13,2’si örgütsel bağlılığın üç boyutundan kaynaklanmaktadır. Hesaplanan F değeri (F= 20,624) örgütsel bağlılık boyutlarının bütün olarak eşduyum yorgunluğunu açıklama gücünü anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının eşduyum yorgunluğunu açıklama gücü Tablo 4.15.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.15. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Eşduyum Yorgunluğunu Açıklama Gücü

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Std. Hata	β	t	p
Duygusal Bağlılık	,061	-,137	-2,421	,016
Devam Bağlılığı	,071	,326	6,854	,000
Normatif Bağlılık	,081	,073	1,275	,203

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 4.15 incelendiğinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları için hesaplanan t değerlerinin eşduyum yorgunluğunu açıklama gücü boyutunu anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir. Kısmi korelasyon katsayısına (P) bakıldığında duygusal bağlılık boyutunun eşduyum yorgunluğunu açıklama gücü boyutu -0,137 düzeyinde negatif yönde, devam bağlılığı boyutunun tükenmişliği açıklama gücü boyut puanları ile 0,326 düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca bu bölümde alt problemlerle ilgili olarak araştırma grubunu oluşturan rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi puan ortalamalarının cinsiyet, branş, kıdem ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili elde edilen anlamlı bulgular literatür ışığında tartışılmış ve yorumlanmıştır. Araştırma ile ilgili bulguların tartışılması ve yorumlanması, alt problemlerin sıralamasına uygun olarak yapılmıştır.

5.1. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİNİN CİNSİYETLERİNE GÖRE FARKLILAŞMA GÖSTERİP GÖSTERMEDİĞİNE AİT TARTIŞMA VE YORUM

Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kaliteleri arasındaki ilişki durumu cinsiyete göre bakıldığında duygusal bağlılık erkeklerde yüksekken kadınlarda düşüktür. Eşduyum yorgunluğuna bakıldığında kadınlarınki erkeklerden daha yüksektir. Duygusal bağlılık erkeklerde yüksekken eşduyum bağlılığında kadınlara göre erkeklerde daha düşüktür. Normatif bağlılıkta ise erkeklerin kadınlara göre daha yüksek bir dağılım gösterdiği görülmüştür.

Durna ve Eren (2005)'in yapmış oldukları araştırmada, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Ayrıca yapılan bir araştırmaya göre, cinsiyet ile duygusal bağlılık arasında hiçbir ilişki bulunmamakta, cinsiyet ile normatif ve örgütsel bağlılık arasında çok zayıf bir ilişki, cinsiyet ile sürekli bağlılık arasında önemli bir negatif ilişki bulunmaktadır

(Suliman/Iles, 2000, 415-416). Bazı araştırmalarda da örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında ilişki bulunduğu (Alotaibi, 2001, 368-371), bayan personelin baylara göre örgüte daha fazla bağlı olduğu ortaya konmuştur (Mclurg, 1999, 16).

Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008)'un yapmış oldukları araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasında bir ilişki olmadığı dolayısıyla, bağlılık değişkeninin cinsiyete dayalı bir değişiklik göstermediği gözlenmiştir.

Karataş ve Güleş (2010)'in yapmış olduğu araştırma da ise cinsiyet, öğretmenlerin iş tatmininde ve örgütsel bağlılığında belirleyici bir etken değildir. Cinsiyetin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik, literatürde farklı bulgular söz konusudur. Ayrıca Karataş ve Güleç (2010)'in aktardıklarına göre, konuyla ilgili yapılan araştırmaların bazılarında cinsiyet faktörü görüşler arasında farklılık yaratırken (zkaya vd.,2006; Gzen, 2007; Özdayı, 1991), bazılarında fark yaratmamıştır (Pelit ve ztrk, 2010; Nartgün ve Menep, 2010). Bir başka bulgu ise branş ğretmenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olmasıdır. Bu bulguyu Nartgün ve Menep'in (2010) araştırma bulgusu desteklemektedir.

5.2. REHBERLİK ARAşTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIşAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAğLILIK VE ÇALIşMA YAşAMI KALİTELERİ BRANşLARINA GÖRE FARKLILAşMA GÖSTERİP GöSTERMEDİğİNE AİT TARTIşMA VE YORUM

Branşlara göre bakıldığında psikolojik danışmanlarla diğer branşlar arasında devam bağlılığı konusunda, normatif bağlılıkta ise psikolojik danışmanlarla diğer branşlar, diğer branşlarla özel eğitim öğretmenleri arasında farklılıklar belirlenmiştir.

Tükenmişlik düzeyi açısından incelendiğinde özel eğitim öğretmenleri ile psikolojik danışmanlar arasında, eş duyum açısından bakıldığında ise psikolojik danışmanlar, özel eğitim öğretmenleri ve diğer branşlar arasında farklılıklar oluşmuştur.

Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008)'un yapmış oldukları araştırmada, araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile branş değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olmadığı tespit

edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin branş dağılımlarına göre örgütsel bağlılıklarında bir farklılaşma gözlenmemiştir.

5.3. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ KIDEMLERİNE GÖRE FARKLILAŞMA GÖSTERİP GÖSTERMEDİĞİNE AİT TARTIŞMA VE YORUM

Kıdem yılına göre bakıldığında ise duygusal bağlılık, mesleki tatmin düzeyi, tükenmişlik düzeyi ve eş duyum boyutunda farklılıklar göze çarpmazken devam bağlılığı ve normatif bağlılıkta farklılıklar görülmüştür. Devam bağlılığında kıdem yılı 1-5 yıl ile 16-20 yıl arasında olanlarla, 6-10 ile 16-20 yıl arası kıdemi olanlar devam bağlılığı konusunda farklılık göstermektedir. Normatif bağlılıkta ise 6 ile 10 yıl kıdemi olanlar ile 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olanlar arasında farklılık vardır.

Durna ve Eren (2005)'in yapmış oldukları araştırmada, duygusal bağlılıkla kıdem arasında kısmi bir ilişki, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıkla güçlü bir ilişki bulunmaktayken, kıdem ile süreklilik bağlılığı arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını sonucuna ulaşımlardır.

Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008)'un yapmış oldukları araştırmada, araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile kıdem yılı değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdemli öğretmenlere göre bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer yandan 16. yıldan sonra öğretmenlerin bağlılıklarında bir artış olduğu gözlenmektedir. Bunun nedeni ise; mevcut şartlara ve imkânlara alışmak ve kabullenmek olarak ifade edilebilir.

Karataş ve Güleş (2010)'in yapmış olduğu araştırma da, mesleğin ilk on yılında öğretmenlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Karataş ve Güleş (2010)'in aktardıklarına göre bu bulgu Gözen (2007) ve Özdayı'nın (1991) araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Örgütsel bağlılıkta ise, meslekteki kıdem etkili değildir. Bu bulgu diğer araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Konuyla ilgili yapılan pek çok araştırma sonucunda genel olarak kıdemin bağlılığı etkilediği

ortaya konulmuştur. Bununla ilgili genel görüş meslekteki kıdem artışının örgütsel bağlılığı arttıracığı yönündedir. Kılıç (2008) ile Nartgün ve Menep'in (2010) bulguları bu görüşle uyumludur.

Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin üniversitede aldıkları eğitimin etkisiyle daha bilinçli olmalarıyla ve atamalardaki zorluklar nedeniyle göreve başlamış olmanın yarattığı olumlu tutumlarla açıklanabilir. Ayrıca örgütsel bağlılıkta yaş faktörü etkili değildir. Bu bulgu kıdemle örgütsel bağlılığa etkisinde olduğu gibi, diğer araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Bir başka bulguya göre öğretmenlerin tutumsal bağlılıkları, içsel iş tatmini faktörleriyle yakından ilgilidir. Bu durum tutumsal bağlılığın bir çeşit duygusal tepki olmasıyla açıklanabilir. Ayrıca iş tatmininde içsel faktörler daha belirleyiciyken, örgütsel bağlılıkta ise davranışsal bağlılık daha belirleyicidir (Karataş ve Güleş, 2010, 86).

5.4. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇİP SEÇMEME DURUMUNA GÖRE FARKLILAŞMA GÖSTERİP GÖSTERMEDİĞİNE AİT TARTIŞMA VE YORUM

Mesleği isteyerek yapma ve yapmama durumunda ise örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı hariç diğer iki alt boyutunda ve çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin ise her üç alt boyutunda da anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Beş boyutta ortaya çıkartılan bu farklılıkların ve nedenlerinin araştırılması gerekmektedir.

Otacıoğlu (2008)'nin yapmış olduğu araştırmada; mesleği isteyerek seçip seçmeme, okul yöneticisinden destek alma ve çalışma saatlerinden memnuniyet gibi değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Çelik ve Çağdaş(2010) Öğretmenlerin Empatik Eğilimlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi isimli çalışmalarında, mesleğini isteyerek seçenlerin empatik eğilim düzeyi puanları mesleğini isteyerek seçmeyenlere oranla daha yüksektir. Yapılan t testi sınaması sonucu elde edilen istatistiksel değerler, öğretmenlerin empatik eğilimlerinde mesleği isteyerek seçip seçmemeye göre anlamlı bir farkın olduğunu ortaya koymuştur.

5.5. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ DURUMUNA AİT TARTIŞMA VE YORUM

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 bir ilişki vardır. 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 olduğu görülmektedir. 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 görülmektedir.

5.6. REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİNİ ANLAMLILI DÜZEYDE YORDAMAKTA MIDIR?

Bu alt problem, rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) aldıkları puan ortalamalarının, çalışma yaşamı kalitesi alt boyutları (mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu) puan ortalamalarını açıklama gücüne ilişkin 3 alt problem olarak ele alınmıştır.

Duygulu ve Korkmaz (2008)'in hemşireler üzerinde yapmış olduğu araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ortalamanın hemen üzerinde ancak iş doyumları ortalamanın altında olduğunu bulmuşlar ve iş doyumunu, örgüte bağlılık arasında anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Ayrıca araştırma da, Yüksek örgütsel bağlılık ve iş doyumunun genellikle daha üstün performans ve daha iyi üretkenlikle sonuçlandığı ve çalışanların işlerinden doyumları azaldığı takdirde kurumlarına olan bağlılıklarının azaldığı ve kurum dışındaki iş olanaklarını aramaya başlayacakları göz önüne alınacak olursa yöneticilerin, çalışanlarını kurumda tutmaya yönelik stratejiler geliştirmelerinin kaçınılmazlığı vurgulanmıştır.

Aşan ve Özyer (2008)'in yapmış oldukları araştırmada ise şu sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışanların örgütlerine karşı sahip oldukları duygusal bağlılık ile genel olarak iş tatminleri arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki söz konusudur. Katılımcıların duygusal bağlılıkları ile iş tatmininin alt boyutları arasındaki ilişkilerde farklılıklar söz konusudur. Katılımcıların duygusal örgütsel bağlılıkları ile yükselme alt boyutunda olumlu yönde zayıf bir ilişki vardır. Katılımcıların duygusal örgütsel bağlılıkları ile yöneticiler alt boyutunda olumlu yönde güçlü bir ilişki vardır. Duygusal örgütsel bağlılık ile iş tatmini alt boyutları arasında en yüksek ilişki burada gözlenmiştir. Katılımcıların duygusal örgütsel bağlılıkları ile işleyiş prosedürleri alt boyutunda olumlu yönde oldukça zayıf bir ilişki vardır. Duygusal örgütsel bağlılık ile iş tatmini alt boyutları arasındaki en düşük ilişki de bu boyutta görülmüştür. Katılımcıların duygusal örgütsel bağlılıkları ile iş arkadaşları alt boyutunda olumlu yönde zayıf bir ilişki vardır. Katılımcıların duygusal örgütsel bağlılıkları ile işin kendisi alt boyutunda olumlu yönde güçlü bir ilişki vardır. Katılımcıların duygusal örgütsel bağlılıkları ile iletişim alt boyutunda olumlu yönde güçlü ilişki vardır. Katılımcıların duygusal örgütsel bağlılıkları ile ücret alt boyutunda herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Katılımcıların duygusal örgütsel bağlılıkları ile ek imkânlar alt boyutunda hangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Katılımcıların duygusal örgütsel bağlılıkları ile olası ödüller alt boyutunda herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

5.6.1. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Mesleki Tatmini Anlamlı Düzeyde Açıklamakta mıdır?

Örgütsel bağlılığın üç boyutunun mesleki tatmin boyunu açıklama değerleri ve regresyon katsayısı, F değerleri örgütsel bağlılık boyutlarının bütün olarak mesleki tatminin açıklama gücünü anlamlı düzeyde açıkladığını göstermiştir. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları için hesaplanan t değerlerinin mesleki tatmini açıklama gücü boyutunu anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir. Kısmi korelasyon katsayısına (P) bakıldığında duygusal bağlılık boyutunun mesleki tatmini açıklama gücü boyutu pozitif yönde, devam bağlılığı boyutunun mesleki tatmini açıklama gücü boyut puanları negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Gündoğan (2009)'ın banka personeli üzerinde yapmış olduğu araştırmada, banka çalışanlarının duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı düzeylerinin görece daha yüksek

olduğu sonucuna ulaşmış ve çalışanların normatif bağlılığının ise düşük olduğu belirtmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini oluşturan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarının birbirileri arasındaki ilişkisini incelemesi sonucunda; söz konusu bağlılık boyutları arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını belirtmiştir. Buna göre, her bir bağlılık boyutu diğerlerinden bağımsız olarak örgütsel bağlılığa ilişkin farklı bir boyutu ölçmekte, ayrıca bir boyuttaki değişim diğer boyutları etkilememektedir sonucuna varmıştır.

5.6.2. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Tükenmişlik Düzeylerini Anlamlı Düzeyde Açıklamakta mıdır?

Örgütsel bağlılığın üç boyutunun tükenmişliği açıklama gücü boyutunu açıklama değerleri, regresyon katsayısı, F değeri örgütsel bağlılık boyutlarının bütün olarak tükenmişliği açıklama gücünü anlamlı düzeyde açıkladığını göstermiştir. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları için hesaplanan t değerlerinin tükenmişliği açıklama gücü boyutunu anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir. Kısmi korelasyon katsayısına (P) bakıldığında duygusal bağlılık boyutunun tükenmişliği açıklama gücü negatif yönde, devam bağlılığı boyutunun tükenmişliği açıklama gücü boyut puanları ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Oruç (2007)'un yapmış olduğu araştırmada, özel eğitim alanını isteyerek seçip-seçmeme değişkenine göre tükenmişlikleri incelendiğinde tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Mesleklerini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Oruç (2007), özel eğitim öğretmenlerinin mezun olunan alan değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri incelenmiş, tükenmişliğin üç alt boyutunda da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ülkemizde üniversitelerde özel eğitim bölümlerinin yeterli olmaması, özel eğitim mezunu öğretmenlerin sayılarının az olması sebebiyle farklı bölümlerden mezun olmuş öğretmenler kısa süreli hizmet içi programlara katılarak özel eğitim kurumlarında görev yapmaktadırlar. Ayrıca Oruç (2007)'a göre, tükenmişlik beklentilerle ilgili bir durum olduğundan farklı alanlardan mezun olan öğretmenler beklentilerini düşük tutuyor olabilirler. Bu da tükenmişliklerinin farklılaşmamasına

sebepe olmuş olabilir. Bu sonuç Sucuoğlu ve diğerlerinin (1996) ve Aksoy (2007)'un araştırmalarında çıkan sonuçları destekler niteliktedir.

Özdevecioğlu (2003)'nun yapmış olduğu araştırma sonucuna göre; çalışanlar, örgütleri tarafından desteklendiklerinde duygusal bağlılıkları diğer bağlılık düzeylerinden daha yüksek oranda bir etkilenme oranına sahiptir. En düşük etkilenme ise devam bağlılığında ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamalarından hareketle yapılan analizde ise örgütsel destekle örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişkinin varlığı anlaşılmıştır. Bu sonuç örgütsel destek arttıa genel olarak bağlılığın da arttığını göstermektedir. Analizler sonucunda ulaşılan bu bulgular, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmanın yollarından birinin de örgüt içinde onları desteklemek olduğunu göstermiştir. Örgüt yöneticileri, çalışanlarına değer vermelidir. Onların rahat ve huzurlu bir ortamda çalışmasını sağlamalı, çalışma koşullarını iyileştirmeli, fikirlerine değer vermeli, şikayetlerini dikkate almalı, önemsemeli, sorunlarıyla birebir ilgilenmeli, başarıları ile vnmeli ve dllendirmelidir. Eğer alışanlar veya örgüt katılımcıları kendilerinin önemsendiğini algıarlarsa, sırasıyla, duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları ve devam bağlılıkları artacaktır. Genel olarak bakıldığında da örgüte olan bağlılıkları artacaktır.

5.6.3. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde alışan Personelin rgtsel Bağlılık Düzeyleri Eşduyum Yorgunluğu Düzeylerini Anlamlı Düzeyde Açıklamakta mıdır?

Örgütsel bağlılığın  boyutunun, eşduyum yorgunluğunu açıklama gücü değerleri, Regresyon katsayısı ve F değerleri örgütsel bağlılık boyutlarının bütün olarak eşduyum yorgunluğunu açıklama gücünü anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları için hesaplanan t değerlerinin eşduyum yorgunluğunu açıklama gücü boyutunu anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir. Kısmi korelasyon katsayısına (P) bakıldığında duygusal bağlılık boyutunun eşduyum yorgunluğunu açıklama gücü boyutu negatif yönde, devam bağlılığı boyutunun tükenmişliği açıklama gücü pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Yeşil, Ergun, Amasyalı, Er, Olgun ve Aker (2010)'in sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada, Sağlık alışanlarının Tükenmişlik leğinden, Kısa Sempton

Envanterinden, Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalama ve standart sapma değerleri ile sosyodemografik özelliklerine göre farklılıklarının inceleme sonuçlarına göre; kadın katılımcıların erkeklere göre psikopatoloji, tükenme ve eşduyum yorgunluğu düzeyleri daha yüksek, eğitim düzeyi daha iyi olan katılımcıların daha kötü olan katılımcılara göre psikopatoloji, tükenme ve eşduyum yorgunluğu düzeyleri daha yüksek, doktor ve hemşirelerin diğer sağlık hizmetlilerine göre psikopatoloji, tükenme, duyarsızlaşma ve eşduyum yorgunluğu düzeyleri daha yüksektir, gelir düzeyi daha iyi olan katılımcıların daha kötü olan katılımcılara göre psikopatoloji, tükenme, duyarsızlaşma ve eşduyum yorgunluğu düzeyleri daha yüksektir. Kurum içinde ayda bir toplantı yapan katılımcıların gerektiği zaman toplantı yapan katılımcılara göre meslek tatmini ve kişisel başarı düzeyleri daha yüksek, çalışma yılı altı yıl ve daha fazla olan katılımcıların; beş yıl ve daha az olan katılımcılara göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek bulunmuşken, psikopatoloji düzeyleri daha düşüktür. Sosyal aktivitelere katılmayanlarda, katılanlara göre eşduyum yorgunluğu düzeyleri daha yüksektir. İşini sevmeyen katılımcıların, sevenlere göre tükenme ve eşduyum yorgunluğu düzeyleri daha yüksek olarak bulunmuşlardır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇLAR

1- Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitelerinin cinsiyete göre farklılaşma durumuna göre bakıldığında örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutunda erkekler lehine anlamlı fark bulunmuştur. Çalışma yaşamı kalitesi açısından ise eş duyum yorgunluğu alt boyutunda kadınlar lehine anlamlı fark bulunmuştur. Diğer alt boyutlarda ise cinsiyetler arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

2- Branşlara göre bakıldığında psikolojik danışmanlarla diğer branşlar arasında devam bağlılığı konusunda, normatif bağlılıkta ise psikolojik danışmanlarla diğer branşlar, diğer branşlarla özel eğitim öğretmenleri arasında farklılıklar belirlenmiştir. Tükenmişlik düzeyi açısından incelendiğinde özel eğitim öğretmenleri ile psikolojik danışmanlar arasında, eş duyum açısından bakıldığında ise psikolojik danışmanlar, özel eğitim öğretmenleri ve diğer branşlar arasında farklılıklar oluşmuştur.

3- Kıdem yılına göre ise bakıldığında ise duygusal bağlılık, mesleki tatmin düzeyi, tükenmişlik düzeyi ve eş duyum boyutunda farklılıklar göze çarpmazken devam bağlılığı ve normatif bağlılıkta farklılıklar görülmüştür. Devam bağlılığında kıdem yılı 1-5 yıl ile 16-20 yıl arasında olanlarla 6-10 ile 16-20 yıl arası olanlar devam bağlılığı konusunda farklılık göstermektedir. Normatif bağlılıkta ise 6 ile 10 yıl kıdemi olanlar ile 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olanlar arasında farklılık vardır.

Mesleği isteyerek yapma ve yapmama durumunda ise örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin 6 boyutunda da farklılıklar vardır.

4- Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan personelin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında mesleği isteyerek seçenler lehine anlamlı bir fark gözlenmiştir. Çalışma

yaşamı kalitesi alt boyutlarından mesleki tatmin alt boyutunda mesleği isteyerek seçenler lehine, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu alt boyutlarında ise mesleği istemeyerek seçenler lehine anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

5- Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan personelin örgütsel bağlılıkları ile çalışma yaşamı kaliteleri arasındaki ilişkiye bakıldığında örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutları ile çalışma yaşamı kalitesinin mesleki tatmin boyutu arasında pozitif, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu alt boyutları arasında negatif anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

6- Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan personelin örgütsel bağlılıklarının çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutları olan mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğunun önemli bir yordayıcısı olduğu sonucu bulunmuştur.

6.2. ÖNERİLER

1. Rehberlik ve araştırma merkezinde çalışan kadınların, duygusal bağlılıklarını ve normatif bağlılıklarını yükseltmek için hizmetiçi eğitim, seminer, panel, proje vb. etkinliklerin düzenlenmesi.
2. Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan kadınların eşduyum yorgunluklarının azaltılması amacıyla rehberlik araştırma merkezi kadın çalışanlarına yönelik danışmanlık eğitimlerinin düzenlenmesi.
3. Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan personelinin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşam kalitesini arttırmak amacıyla araştırma sonuçlarından elde edilen veriler doğrultusunda branşlar arası farklılıkların nedenleri tespit edilerek, örgütsel bağlılık ve çalışma yaşam kalitesini olumlu yönde geliştirmeye yönelik yaşantı alanlarının oluşturulması.
4. Rehberlik ve araştırma merkezlerinde bu mesleği istemeyerek görev yapan personelin neden bu mesleği istemeyerek yaptığının belirlenmesi ve bu konuda çözümler üretilmesi

İleriki Araştırmalara Yönelik Öneriler:

- 1- Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan özel eğitim öğretmenleri ve psikolojik danışmanlar arasındaki tükenmişlik nedenlerinin araştırılması.
- 2- Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan kadın ve erkek personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesinin artırılması için kurumlar arası ilişkilere yönelik araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin düzenlenmesi.

KAYNAKÇA

- Aşan Ö., Özyer K.,(2008) Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini Ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.2008, C.13, S.3, s.129-151.
- Atalay İ., (2010),Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Kamu Sektöründen Bir Örnek Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara.
- Balay, R. (2000), “Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği”, *Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bayram, L. (2005), “Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, s.59, ss. 125-139.
- Bülbül, M.,(2007). Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Cengiz, A. A., (2000), Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış, Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.,16, Eskişehir.
- Çağlar, M.E.(2008). Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çakınberk A., Derin, N., Demirel Erkan T.(2011) Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya Ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği İşletme Araştırmaları Dergisi 3/1 (2011) 89-121.
- Çelik, E., Çağdaş,A.,(2010) Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Empatik Eğilimlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23.

- Çetinel, E., (2008). Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay”, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
- 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,Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Adana.
- Demir,M.,(2011), İşgörenlerin Çalışma yaşamı Kalitesi algılarının İşte Kalma Niyeti ve İşe devamsızlık ile ilişkisi, Ege Akademik Bakış, cilt II, sayı 3, 453-464.
- Demirtaş, H.,(2010) Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Ağustos 2010/ Cilt. 11, Sayı. 2, Ss. 177–206,Issn: 1300–2899.
- Demirel, Y.,(2009). “Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:8 Sayı:15 Bahar 2009 s.115-132.
- Doğan S., Kılıç S.,(2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, Temmuz-Aralık , s.37-61.
- Durmaz, I., (2003). İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık : Türk Silahlı Kuvvetlerinde Bir Uygulama, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü , Yüksek Lisans Tezi., S.63-75, Ankara.
- Durna ve Eren 2005 Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık , (Meyer / Herscovitch, 2001:317, , *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) 2005, 210-219.
- Duygulu S., Korkmaz,F., (2008). Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları Ve İşten Ayrılma Nedenleri, C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2008, 12(2), s:9-20
- Erdem, M.,(2010).Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2010, Cilt 16, Sayı 4, ss: 511-536.

- Ergeneli A., Sağlam Arı G.,(2005) Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi s-60-1.
- Gözen, D. E. (2007), “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Güçlü, H. (2006), Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gül, H. (2002). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi*. Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:2 Sayı:1.
- Gündoğan, T.,(2009) Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Güneş İ., Bayraktaroğlu S., Kutun Rana Ö.(2009) Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2009, C.14, S.3 S.481-497.
- İnce, M., Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya.
- Kağan, M.,(2005). Devlet Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı (Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Programı) (Ankara İli Örneği)Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2005, Ankara,
- Karahan A.,(2008) Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi / Cilt: X, Sayı 3, 2008.

- Karataş,S., Güleş, H., (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2010) 3/2, 74-89
- Kaya O.,(2007). Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Koçi R., (2008). Personel Güçlendirme İle Çalışanların Örgüte Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Uygulama Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2008, İstanbul.
- Kuzgun, Y., (1993) Türk Eğitim Sisteminde Rehberlik ve Psikolojik Danışma. Eğitim Dergisi, 6, 3-8.
- Mahmutoğlu A., (2007), Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık , Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oruç, S., (2007), Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği) Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana – 2007.
- Otacıoğlu, S., G.(2008), Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu Ve Etkileyen Faktörler İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt: 9 Sayı: 15 Bahar 2008 S:103–116
- Özcan Esen B.,(2008). Örgütsel Bağlılık Ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Adana, 2008.
- Özdevecioğlu, M.,(2003) Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi Cilt:18 Sayı:2, Yıl:2003, Ss:113 -130.

- Somuncu F.,(2008) Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Tan, H., (2000). Psikolojik Yardım ilişkileri: Danışma ve Psikoterapi. Millî Eğitim Basımevi. İstanbul 1986. Tan, H., Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Alkım Yayınevi. İstanbul.
- Tak, B., Aydemir A.(2002), “İş Tasarım Sistem, Örgütsel Bağlılık Ve Çalışanların Stratejik Oryantasyon Düzeyi Arasındaki Etkileşimin İncelenmesine Yönelik Bir Model Geliştirme Çalışması”, Yayına Hazırlayanlar: Gökhan Akyüz Ve Serhan Sekreter, 10. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Sayfa:779-794, Antalya: Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F.
- Taşdan M., Erdem M.,(2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık 2010. Cilt:V11, Sayı:11, 92-113.
- Tetik, M., (2010) Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlerinin Eğitim Liderliği Davranışlarının Değerlendirilmesi (Ege Bölgesi Örneği) Ahmet Yesevi Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Uzaktan Eğitim Yüksek Lisans Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2010, İzmir.
- Topaloğlu. M., Koç, H., Yavuz E.,(2008) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi, Kamu-İs Dergisi; Cilt:9, Sayı:4/2008.
- Turunç,Ö., Tabak, A.,ve Diğ.(2010) Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi Nisan/April 2010 - Cilt/Vol: 12 - Sayı/Num: 02 Sayfa/Page: 115-134, Doi: 10.4026/1303-2860.2010.146.
- Tütüncü, Ö., (2008). “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı İle İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt:10, Sayı:2, 2008.

- Uygur, A.,(2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi Yıl: 2007 Sayı: 1i
- Yalçın A., İplik F. Nur.,(2005) Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitü Dergisi / E-Dergi ISSN: 1304-8899, Yıl: 2005 / Cilt: 14 / Sayı: 1.
- Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu (2009), I., G.,(2009). Örgütsel Adalet Ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama,İşletme Araştırmaları Dergisi 1/1 3-16.
- Yeşil A, Ergun Ü, Amasyalı C., Er, F. Olgun N.N. ve Aker A. T.(2010) Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği Türkçe Uyarlaması Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması, Nöropsikiyatri Arşivi 2010; 47: 111-7.
- Yılmaz, A.; Dil, M. (2008). Örgüte Bağlılık Mı Bağımlılık Mı?. Akademik Araştırmalar Dergisi, 36, 113-132.
- Zaman O.,(2006) Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği Ve Deneticiliği Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2006, Ankara.

EKLER

EK-1

YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Bu anket “Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kaliteleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. İnsan ve toplum yaşamının bütün boyutlarını etkileyen eğitim sistemi içinde yer alan Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kaliteleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine yönelik görüşleri incelenmek istenmektedir. Yaptığımız işin veya mesleğin gereği olarak insanlara yardım etmek, onların yaşantısıyla doğrudan temasa geçmemizi sağlar. Duygularımız yaşanan acıyı paylaşabilmemiz ve hissedebilmemiz yardım ettiğimiz kişinin olumlu ve olumsuz yaşantılarından veya durumundan etkilenecektir. Size mesleğimizin özelliklerinden kaynaklanabilecek olumlu ve olumsuz deneyimleriniz hakkında sorular sormak istiyoruz. Bu anketi cevaplayarak katkıda bulunacağınız araştırmanın, Rehberlik ve Araştırma Merkezlerindeki sorunlara ışık tutacağı ve geleceğe dönük yapılacak çalışmalarda dikkate alınacağı, yenilik ve gelişmelere katkı sağlayacağı ümit edilmektedir. Araştırmanın amaçlarına ulaşması sizlerin sorulara dikkatli ve içtenlikle vereceğiniz yanıtlara bağlıdır. İşbirliği ve yardımlarınız araştırma açısından büyük önem taşımaktadır. İlgi, destek ve katkılarınız için içtenlikle teşekkür ederim. Saygılarımla.

Bahameddin KARAKÖSE

Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri
Enstitüsü

Eğitim Teftişi ve Planlaması Yüksek Lisans
Öğrencisi

A- KİŞİSEL BİLGİLER

1-Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

2- Branşınız:

Rehberlik ve Psikolojik Danışman () Özel Eğitim Öğretmeni () Diğer ()

.....

3-Meslekteki Kıdem Yılıınız:

1- 5 yıl ve daha az () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri ()

4-Bu mesleği isteyerek yapma veya yapmama durumu

Bu mesleği isteyerek yapıyorum() Bu mesleği istemeyerek yapıyorum ()

5-Mezun olduğunuz bölüm

Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü () Rehberlik ve psikolojik Danışma Bölümü (PDR) ()

Eğitim Programları ve Öğretim Bölümü () Eğitim Yönetimi Teftiş Planl. Bölümü() Sosyoloji () Felsefe () Psikoloji()

Özel eğitim Öğretmenliği () Zihinsel Engelliler Öğretmenliği ()

Görme engelliler Öğretmenliği () İşitme Engelliler öğretmenliği ()

B- YAŞAM KALİTESİ ÖLÇEĞİ

Lütfen, her soruyu içinde bulunduğunuz durumu göz önüne alarak değerlendiriniz. GEÇTİĞİMİZ SON BİR AYDAKİ duygu ve düşüncelerinizi dikkate alarak içinde bulunduğumuz durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı, aşağıdaki çizelge de belirtilen 0 ile 5 arasındaki rakamlardan herhangi birini seçerek yanıtlayınız.	1: kesinli	2:katıl mıyoru	3:kara rsızım	4:katılı yorum	5:kesin likle
1. Kendimi mutlu hissediyorum					
2. Yardım ettiğim kişiler zihnimi aşırı meşgul ediyor					
3. İnsanlara yardım edebiliyor olmaktan memnun oluyorum					
4. Başkalarıyla ilişki kurabildiğimi hissediyorum					
5. Ani ya da beklenmedik ses duyunca sığıyorum ya da ürküyorum					
6. Başkalarına yardım ettikten sonra kendimi daha güçlü hissediyorum					
7. Yardım eden rolümle kendi özel hayatımı birbirinden ayırmakta zorlanıyorum					
8. Yardım ettiğim kişinin yaşadığı çok acı bir olay uyukunun bozulmasına yol açıyor.					
9. Yardım ettiğim kişilerin yaşadığı stresin bana da geçebileceğini düşünüyorum					
10. Yardım eden olarak kendimi kapana sıkışmış gibi hissediyorum					
11. Yardım için yaptığım çalışmalarımın dolaylı zaman zaman kendimi zorda hissediyorum.					
12. İşimi seviyorum					
13. Yardım eden olmamın sonucunda kendimi çökkün hissediyorum					
14. Yardım ettiğim kişilerin başlarından geçen çok acı yaşantıları sanki kendim yaşamış gibi hissettiğim oluyor.					
15. Bana güç veren inançlarım var					
16. Bildiğim yardım yöntemlerini ne kadar çok kullanırsam kendimi o kadar iyi hissediyorum					
17. Her zaman olmak istediğim gibi bir insanım					
18. İşim beni tatmin ediyor					

19. Kendimi tükenmiş hissediyorum					
20. Yardım ettiğim kişiler ve onlara yaptığım yardımlarla ilgili olumlu düşünce ve duygular taşıyorum					
21. Yaptığım işin yoğunluğu veya yardım ettiğim kişilerin çokluğu gibi nedenlerle kendimi tükenmiş hissediyorum					
22. İşimde yaptıklarımla bir fark yaratabileceğime inanıyorum					
23. Bana, yardım ettiğim insanların korku verici yaşantılarını hatırlattığı için çeşitli etkinlik ve durumlarda bulunmaktan kaçınıyorum					
24. Yardım edebildiğim durumlardan gurur duyuyorum					
25. Yardım etmemin sonucu olarak sıkıntı verici veya korkutucu düşüncelerim oluyor					
26. Çalışma sisteminden dolayı kendimi çıkmaza girmiş gibi hissediyorum					
27. Yardım eden olarak kendimi “başarılı” görüyorum					
28. Travma mağdurlarıyla yaptığım çalışmaların önemli bölümlerini hatırlayamıyorum					
29. Çok hassas bir insanım					
30. Bu işi seçtiğim için mutluyum					

C- ÖRGÜTE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

EKLEMEK İSTEDİĞİNİZ

	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ Yönerge: Aşağıda yer alan ifadeler kurumunuzla ilgili bazı özellikleri örneklemetedir. Ölçekte bulunan ifadelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin size göre kendi kurumunuz açısından ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığını işaretleyerek belirtmenizdir.	1: kesinlikle katılmıyorum	2: katılmıyorum	3: kararsızım	4: katılıyorum	5: kesinlikle katılıyorum
DUYGUSAL BAĞLILIK	1-Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
	2-Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum .					
	3-Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum .					
	4-Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
	5-Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
	6-Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum					
DEVAM BAĞLILIĞI	1-Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.					
	2-Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.					
	3-Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
	4-Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
	5-Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
	6-Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.					
NORMATİF BAĞLILIK	1-Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
	2-Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
	3-Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
	4-Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
	5-Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					

DÜŞÜNCELERİNİZ:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı: Bahameddin KARAKÖSE

Uyruğu: Türkiye (TC)

Doğum Tarihi ve Yeri: Özvatan/KAYSERİ

Medeni Durumu: Evli

Tel: 0505 482 92 53

e-mail: pdrbaha@hotmail.com

Yazışma Adresi: Yenimahalle 13. Cad. Serap Ap. No:66/12

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	EÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2012
Lisans	Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi	1994
Lise	Çukur Lisesi	1988

YABANCI DİL

İngilizce