

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE PSİKOLOJİK İYİLİK HALİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hakan SEVİMLİ

1210220002

Anabilim Dalı: Psikoloji

Programı: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Aysın Turpoğlu ÇELİK

TEMMUZ 2015

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE PSİKOLOJİK İYİLİK HALİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hakan SEVİMLİ

1210220002

Anabilim Dalı: Psikoloji

Programı: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Aysın Turpoğlu ÇELİK

TEMMUZ 2015

ÖNSÖZ

Tarihsel süreç içerisinde insanoğlun gelişim serüveni göz önüne alındığında bu süreçleri etkileyen birçok faktörden bahsedilebilir. Hayatını devam ettirmek zorunda olan insanın, geçmişten günümüze yaşam alışkanlıkları değişmekte ve geleceğe dönük beklentileri, hayata uyum süreçlerini etkilemektedir. İş yaşamında, eğitim ve işin özellikleri kadar kişisel özellikler de önemli bir faktördür. İnsanların sahip oldukları, hayata bakışını etkileyen, güçlü ve zayıf yönleriyle kendisini kabul etmesini sağlayan, sağlıklı iletişim kurmasında etkili rol oynayan inançları psikolojik iyi olma durumunu yansıtmaktadır. Bağlanma stilleri gibi kişisel özellikleri, bireylerin meslek seçimini etkilediği gibi, çalıştığı kurumlarda yükselme, ödül alma, terfi alma gibi durumları da etkilemektedir. Bu bağlamda araştırmada, örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma hali arasındaki ilişkiyi incelemek önem taşımaktadır.

Bu temel düşünce çerçevesinde örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma hali arasındaki ilişkiye bakılmış ve demografik değişkenler açısından aralarında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelenmiştir. İnsan yaşamındaki etkisi oldukça belirgin olan her iki kavramın da incelendiği çalışmanın, bu alanda yapılan ilk araştırma olması nedeniyle literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın her aşamasında beni destekleyen ve değerli görüş ve önerileri ile her zaman yanımda olan Tez Danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Aysin Turpoğlu ÇELİK'e çok teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimimde bilgi ve deneyimlerini bizimle paylaşarak bizlere yol gösteren ve desteklerini esirgemeyen hocam, Prof. Dr. Tülay BOZKURT'a ve Doç. Dr. Zeynep OKTUĞ'a ayrıca eğitim hayatım boyunca bilgilerinden faydalandığım tüm hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatımın her aşamasında bana güç veren, pek çok fedakârlıkta bulunarak beni daima destekleyen annem ve babama teşekkür ederim. Ayrıca varlığını her zaman yanımda hissettiğim sevgili eşim Mürüvet SEVİMLİ'ye ve özellikle kendileriyle geçirmem gereken zamanı, tezimi yazarken kullandığım canım kızım İclal Yağmur ve sevgili oğlum İlhan Kutay'a armağan ediyorum siz olmasaydınız bir taraf hep eksik kalacaktı iyi ki varsınız...

Hakan SEVİMLİ

Temmuz 2015

Enstitüsü : Sosyal Bilimler Anabilim
Dalı : Psikoloji
Programı : Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Tez Danışmanı : Yrd. Doc. Dr. Aysin Turpoğlu ÇELİK
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek lisans – Temmuz 2015

KISA ÖZET

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE PSİKOLOJİK İYİLİK HALİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ.

Hakan SEVİMLİ

Bu araştırmanın amacı örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın diğer amacı ise bu iki değişken arasındaki ilişkinin cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu, eğitim verilen kademe ve mesleki deneyim değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bu tez çalışmasında kullanılan veriler Bursa ilinde bir semtte bulunan, devlet okullarında çalışan öğretmenlerden gönüllülük esasına göre elde edilmiştir. Anketler, 1 ile 12. sınıf seviyeleri arasında derslere giren toplam 159 öğretmene uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen verilerin analizi sonucunda, örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasında pozitif yönlü düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Erkeklerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyi anlamlı şekilde kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin eğitim verdikleri kademeye bağlı olarak örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında farklılık gösterip göstermediğini saptamak için yapılan analiz sonucunda duygusal bağlılık ve normatif bağlılık altboyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Araştırma sonucunda özerklik ve çevresel hakimiyet altboyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır. Yine çalışma sonucunda diğerleriyle olumlu ilişkiler alt boyutunda lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunu olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek ortalama elde ettikleri bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Bağlılık, Psikolojik İyi Olma

Institute : Institute of Social Science
Dali : Psychology
Department : Industrial and Organisational Psychology
Supervisor : Yrd. Doc. Dr. Aysin Turpoğlu ÇELİK
Degree Awarded and Date : MA – July 2015

ABSTRACT

THE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN TERMS OF DIFFERENT VARIABLES

Hakan SEVİMLİ

The aim of this study is to examine the relationship between organizational commitment and psychological well-being. Another purpose of the study is to examine whether there is significant difference between these variables in terms of sex, age, seniority, educational background, teaching institution and professional experience. The research data is gathered from the teachers working in state schools in a district of Bursa province. The questionnaires are applied to 159 teachers who are having courses between 1st and 12th grades. After analyzing the data, it has been found out that male's normative and emotional commitment level is significantly superior than that of female's. When it is analyzed if there is a difference in organizational commitment level and its subgroups related to the institutions of teachers, it is observed that there is significant difference between the subgroups of emotional commitment and normative commitment. At the end of the study, it is observed that male teachers' mean scores in autonomy and environmental dominance is significantly higher than female teachers' mean scores. It is also observed that teachers with master's degree have higher mean scores than the teachers with bachelor's degree in the subgroup of positive relationships with others.

Key Words: Organizational Commitment, Psychological well-being
Science Code:

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
1. GİRİŞ.....	1
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	3
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı	3
2.2. Örgütsel Bağlılığın Kuramsal Gelişimi.....	5
2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	5
2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	6
2.4.1. Kişisel ve Demografik Faktörler.....	7
2.4.1.1. Yaş	7
2.4.1.2. Cinsiyet.....	7
2.4.1.3. Eğitim Düzeyi.....	9
2.4.1.3. Kıdem.....	9
2.4.1.3. Medeni Durum.....	10
2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	10
2.4.2.1. Örgüt Kültürü.....	10
2.4.2.2. Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı.....	11
2.4.2.3. İşin Niteliği ve Önemi.....	11
2.4.2.4. Yönetime Katılım.....	12
2.4.2.5. Ödüllendirme Sistemi.....	12
2.4.2.6. Yönetim Tarzı ve Liderlik.....	12
2.4.2.7. Takım Çalışması.....	13
2.4.3. Çevresel Faktörler.....	13
2.4.3.1. Alternatif İş İmkanları.....	13
2.1.3.2. Profesyonellik.....	14
2.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	14
2.5.1. Duygusal Bağlılık.....	15
2.5.2. Devam Bağlılık.....	18
2.5.3. Normatif Bağlılık.....	20
2.6. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Benzer Kavramlar.....	21
2.6.1. Mesleğe Bağlılık.....	21
2.6.2. İşe Bağlılık.....	21
2.6.3. Sadakat.....	22
2.6.4. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık.....	22
2.6.5. İtaat.....	23
2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	24
2.7.1. Düşük Derecede Örgütsel Bağlılık	24
2.7.2. Orta Derecede Örgütsel Bağlılık.....	25

2.7.3. Yüksek Derecede Örgütsel Bağlılık.....	26
2.7.4. Bağlılık ve Performans.....	27
2.7.5. Bağlılık ve İşe Geç kalma.....	27
2.7.6. Bağlılık ve Devamsızlık.....	29
3. PSİKOLOJİK İYİ OLMA.....	30
3.1. Psikolojik İyi Olma Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	30
3.1.1. Öznel İyi Oluş.....	31
3.1.2. Psikolojik İyi Oluş.....	33
3.2. Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Yaklaşımlar.....	35
3.2.1. Ryff'ın Psikolojik İyi Olma Modeli.....	36
3.3. Psikolojik İyi Olma İle İlgili Değişkenler.....	38
3.3.1. Yaş.....	38
3.3.2. Cinsiyet.....	39
3.3.3. Evlilik.....	39
3.3.4. Kişilik.....	40
3.3.4. Kültür.....	40
3.3.6. Özsaygı.....	41
3.3.7. Stres.....	42
3.3.8. Örgütsel Bağlılık İle Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişki.....	42
4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER.....	43
4.1. Araştırmanın Modeli.....	44
4.2. Hipotezler.....	44
4.2. Örneklem.....	46
4.4. Ölçüm Araçları.....	46
4.4.1. Kişisel Bilgiler Bölümü.....	47
4.4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	47
4.4.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği.....	48
5. BULGULAR.....	49
6. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	59
7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	69
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	83
EK.1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	83
EK.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ.....	84
EK.3. PSİKOLOJİK İYİ OLMA ÖLÇEĞİ.....	85

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı	47
Tablo 2. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre dağılımı	47
Tablo 3. Öğretmenlerin eğitim verdikleri kademeye göre dağılımı	48
Tablo 4. Öğretmenlerin yaş ve mesleki kıdem ortalamaları	48
Tablo 5. Örgütse Bağlılık Ölçeğinin İç Tutarlılık Analizi	49
Tablo 6. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin İç Tutarlılık Analizi.....	50
Tablo 7. Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişki sonuçların karşılaştırılması.....	51
Tablo 8a. Öğretmenlerin cinsiyetine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılması.....	51
Tablo 8b. Öğretmenlerin cinsiyetine göre örgütsel bağlılık boyutlarının karşılaştırılması.....	51
Tablo 9a. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılması.....	51
Tablo 9b. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık boyutlarının karşılaştırılması	52
Tablo 10a. Çalışılan eğitim kademesine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından elde edilen sonuçların karşılaştırılması	52
Tablo 10b. Çalışılan eğitim kademesine göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması	53
Tablo 11a. Öğretmenlerin yaşına göre örgütsel bağlılık alt ölçeğinden elde ettikleri sonuçların karşılaştırılması.....	53
Tablo 11b. Öğretmenlerin yaşına göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri sonuçların karşılaştırılması.....	54
Tablo 12a. Mesleki kıdeme göre örgütsel bağlılık alt ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması	54
Tablo 12b. Mesleki kıdeme göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması	55
Tablo 13a. Öğretmenlerin yaşına göre psikolojik iyi olma alt ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması	55
Tablo 13b. Öğretmenlerin yaşına göre psikolojik iyi olma ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması	56

Tablo 14a. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre psikolojik iyi olma alt ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması.....	56
Tablo 14b. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre psikolojik iyi olma ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması	57
Tablo 15a. Öğretmenlerin cinsiyetine göre psikolojik iyi olma alt ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması	57
Tablo 15b. Öğretmenlerin cinsiyetine göre psikolojik iyi olma ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması	58
Tablo 16a. Kıdeme göre psikolojik iyi olma alt ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması	58
Tablo 16b. Kıdeme göre psikolojik iyi olma ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması	59
Tablo 17a. Öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kademesine göre psikolojik iyi olma alt ölçeğinden elde ettikleri ortalama sonuçların karşılaştırılması.....	59
Tablo 17b. Öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kademesine göre psikolojik iyi olma ölçeğinden elde ettikleri ortalama sonuçların karşılaştırılması	60
Tablo 18. Öğretmenlerin psikolojik iyi olma ölçeği ve altboyutlarından elde ettikleri ortalama sonuçları	60
Tablo 19. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen ortalamala sonuçları	61

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Üç Bileşenli Modeli	27
Şekil 2: Araştırma Modeli	44

1. GİRİŞ

İçinde yaşadığımız bilgi ve teknoloji çağında her an değişen koşullar sebebiyle, insan faktörünün kurumlar için önemli daha da artmakta bu durum da iletişim değişimi zorunlu kılmaktadır. İnsanın kurumlarda etkin ve verimli kullanılmasında örgüte bağlılık çok önemli bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bugün hemen hemen her kurumda değişik boyutlarda ortaya çıkan bağlılık kavramının, okullar için olumlu katkı sağlayacağı tartışılmaz bir gerçektir. Kişilerin hayat standartlarının en önemli faktörlerinden birisinin, çalışma alanındaki memnuniyetin sağlanması olduğunu düşünürsek, örgütsel bağlılığın bir anlamda hayat kalitesini olumlu yönde destekleyen bir boyutu olduğu görebiliriz.

Bu araştırmanın temel değişkenlerinden olan psikolojik iyi oluş kavramı, olumlu duygu durumu ile anılmaktadır. Bu durumun, olumlu ruhsal sağlıkla ilgili olup hayat kalitesini pozitif olarak etkilemektedir (Edwards, 2000). Genel olarak değerlendirdiğimizde, eğitim sistemimizin en önemli sorunlarından birinin, öğretmenlerin okullarına, yaptıkları işlerine ve mesleklerine olan tutum ve davranışlarının olumsuz yönde değişmesi olduğunu görebiliriz (Balay 2000). Bu durumun sebepleri arasında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik, maddi ya da okulun kendisiyle ilgili olabilecek sebepler dikkat çekmektedir. Ayrıca bağlılık ve yabancılaşma faktörlerinin de bu nedenler arasında yer alabileceğinin gözden kaçırılmaması gerekmektedir. Bu konuda (Doğruöz, 2009) tarafından yapılan bir çalışmada, öğretmenler kendi değerleriyle örgütün değerlerini ne kadar çok bağdaştırırlarsa, o kadar çok verimlilik artacaktır yargısına ulaşılmıştır.

Bu bağlamda değerler ve örgütsel bağlılık psikolojik ve bilişsel yönü olan kavramlardır. Psikolojik iyi olma kavramının da psikolojik süreçlerden oluştuğu düşünüldüğünde (Andrews ve Withey, 1976 akt Akın, 2013, s.15) birbirini tamamlayan iki kavram arasında ki ilişkinin araştırılması bu çalışmaya temel teşkil eden diğer bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağlıklı bir bağlılık kişinin mutlu olacağı anlamına gelmektedir. Kuruma bağlılık, örgütsel etkinliği ve çalışanın mutlu olma düzeyini ortaya koymakta, kurum bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olan iş görenlere göre daha fazla örgütte kalma isteğiyle ve daha çok gayret sarf ederek, yüksek performans sergilemeleri sonucunu doğurmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008). Bu durum sonucunda birey anlamlı bir yaşama sahip olarak, kendi potansiyelini kabul etmekte, koymuş olduğu hedeflerine ulaşabileceğinden olumlu bağlanmayı

gerçekleştirebilmektedir. Okul ile öğretmen arasındaki ilişki sonucunda oluşan örgüte bağlılık, öğretmenin çalıştığı örgüte karşı duyduğu bağın gücünü ifade etmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda literatürde öğretmenler üzerinde yapılmış, psikolojik iyi olma ve örgütsel bağlılık kavramlarının birbiriyle ilişkisinin incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile psikolojik iyi olma hali arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenlerle karşılaştırıldığı bu araştırma; alanda yapılan ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır. Yapılan bu çalışmanın bu alanda araştırma yapacaklar için kaynak teşkil edebileceği değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile psikolojik iyi olma durumlarının hangi değişkenlerle birbirini etkilediği, bu durumun örgütsel bağlılığın veya psikolojik iyi olma halinin artırılmasına etki edip etmediği, öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda daha etkin olmaları ve eğitim sistemine daha fazla katkı sağlamalarını bilinmesinin önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olması, okula devam etmeme gibi sonuçlara neden olabileceği gibi öğrenci verimliliğini de etkileyecektir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi, okuldaki öğretmenler arası etkileşime, öğretmen, öğrenci iletişimine, işlerin niteliğine ve öğretmenlerin mesleklerini algılama derecelerine bağlı görünmektedir (Celep, 2000). Geleceğimizin güvencesi olan gençlerin kaliteli eğitim almasında okul ortamında kazanacağı kültürel farkındalığın oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Daha açık bir şekilde ifade edilecek olunursa, kişinin kendini pozitif algılamasını, sınırlılıklarının farkında olduğu durumlarda bile kendinden memnun olmasını, diğer insanlarla güvenli ve yakın ilişkiler geliştirmesini, bireysel ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak şekilde çevresini şekillendirmesini, özerk ve bağımsız hareket edebilmesini, hayat amacının ve anlamının olmasını, kapasitesinin farkında olmasını ve bu kapasitesini sürekli geliştirmeye çalışmasını yansıtmaktadır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002, s.1007). Bu süreçlerin sağlıklı olarak yürütülmesi, hayata dair bakış açıları olumlu, duygularını ifade edebilen hayattan zevk alan, kendini ve hedeflerini kabul eden psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları yüksek öğretmenlerin varlığı ile mümkündür.

2. Örgütsel Bağlılık

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, birlikte yaşama duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Ülkemizde yapılan çalışmalarda "örgütsel bağlılık" 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 çalışanlarla 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, 2000:12-13). Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramından ayrıntılı olarak bahsedilecektir.

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Durağan hiçbirşey hayattta kalmaz, yaşamın her döneminde değişen koşullar ve ihtiyaçlar nedeniyle kurumlar yaşamak için organik yapılarını devam ettirmek ve kendilerini geliştirmek zorundadır. Bir kavram olarak örgütsel bağlılık günümüzde yönetim süreçleri içerisinde en fazla ilgi çeken ifadelerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilim insanları farklı faktörlerin (yaş, ücret, geçmiş yaşantı, cinsiyet, medenî durum, beklentiler, örgütsel adalet, kültür, ödüller, liderlik davranışları) etkisinden dolayı bağlılık kavramı ile ilgili olarak ortak bir ifade üzerinde anlaşamamışlar ve birden çok tanım üzerinde durmuştur (Erdem, 2007). Bir anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, iş gören ile kurumu arasındaki bağın şiddetini ifade ederek, (Çöl, 2004) toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimini oluşturur. Bireye, fikire kuruma ya da kişilerin kendisini değerlendirdiğinde kendisinden daha büyük yüksekte gördüğü herhangi bir şeye karşı gösterdiği bağlılığı ve yapmak mecburiyetinde olduğu sorumluluğu anlatmaktadır (Çöl, 2004). Bağlılık kavramı ile ilgili olarak farklı değişkenlerin etkisi ile birbirinden farklı tanımların yapılmıştır, bu tanımlardan bazılarını aşağıda yer verilmektedir.

Meyer ve Allen'a (1990) göre çalışanın, çalıştığı kuruma karşı psikolojik olarak

yaklaşımını içermektedir ve çalışanın kurumuyla ilişkisini tanımlayan, örgütte kalmayı ve devam ettirme kararını vermesine yol açan psikolojik bir durumu yansıtmaktadır. (Akt. Bozkurt, 2007:3)

Örgütsel bağlılık, bir bireyin, çalıştığı örgütünün amaç ve değerlerine yakın hissetmesini ayrıca yüksek derecede etkin bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık hisseden bir çalışan, örgütün hedef, amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde güvenmekte, kendisine verilen emirlere ve kendisinden beklenenlere gönülden uymaktadır (Balay, 2000).

Kişinin öznel istek, hedef ve inançlarına katkıda bulunan, bu durumların gerçekleşmesine aracılık yapan, örgütün amaçlarına bağlılık hatta sadakatle hizmet verme, iş görenin kurumu için fedakarca davranarak, kendini örgüte adanması sonucunda oluşan duygusudur (Eren, 1998).

Örgüte bağlılığı kişinin işgördüğü yer ile üst düzeyde özdeşleşmesinin ve örgüte kendini ait hissederek katılımının gücünü ifade eder (Tabak, 2004).

Örgütsel bağlılık, bir kurumun işgöreninin yapmasını beklediği formal ve normatif isteklerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır (Celep,2000).

Örgütsel bağlılık, “bireyin bulunduğu kuruma uyum sağlaması, örgüt hedefleri için bu yönde gayret göstermesi, kurumudan da vermiş olduğu emeğinin karşılığını aldığına dair güven duyması ve çalıştığı kurumda devam ederek kalma sorumluluğunu hissetmesidir.” (Güçlü, 2006).

Örgütsel bağlılık, kişinin çalışmış olduğu örgütte kalmak istemesi ve bunu güçlü bir şekilde göstermesi, kurumu adına üst düzeyde gayret gösterme isteği ve örgütün değerlerine ve hedeflerine inanarak bu hedefleri özümsemesinin ifadesidir (Steers ve Monday, 1979; Akt. Karcıoğlu ve Türker, 2010).

Örgütsel bağlılık çalışanın kurumu ile kendi arasında gerçekleşen bir süreç olup, bireyin kurumunda uzun yıllar kalarak çalışmaya karar vermesini sağlayan bir olgudur (Park ve Rainey, 2007).

Ayrıca Özsoy (2004), örgütsel bağlılığı, kişinin her zaman kendi çıkarları yerine örgütünün çıkarlarını ön plana alması ve bunları üstün görmesi olarak nitelendirirken, Çöl (2004) de örgütsel bağlılık kapsamında yaptığı araştırmalarda örgütsel bağlılığı, “bireyin kurumu ile bütünleşerek, örgütünün kurallarını, amaçlarını ileriye dönük beklentilerini ve değerlerini içselleştirerek, kurumsal kazanımlar doğrultusunda gayret vermesi ve kurumda devam etme güdüsünün ölçüsü” olarak tanımlamıştır. Yukarıda farklı bilim insanları tarafından yapılan tanımların ortak noktalarını ele aldığımızda örgütsel bağlılık kavramının; bir kurumda çalışan bireylerin örgütte kalma iradesini göstermeleri, kurumun tüm yeterliliği, kazanımları ve başarısı ile birlikte kimlik kazanılması, çalışanların kuruma için bağlılık ve tutumu, ayrıca işgördüğü örgütün verimli olabilmesi için gösterdiği emek şeklinde özetleyebiliriz.

2.2.Örgütsel Bağlılığın Kuramsal Gelişimi

Örgütsel bağlılık, yönetim araştırmacıları için uzun zamandır ilgi çekici bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Steyrer ve arkadaşları., 2008: 1). İlk olarak 1930'lu dönemler bu kavramın iş doyumu kavramı ile anıldığı yıllardır. Daha sonra 1950'li dönemlerden itibaren artık kavram karşımıza örgütsel bağlılık olarak çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılan ilk çalışma, 1956 yılında Whyte tarafından yapılmıştır. Bu araştırmasında Whyte, yüksek düzeyde örgüte bağlı kişilerin üzerinde durmuş ve örgüt için olabilecek problemler üzerine çalışmıştır. (Bakan, 2011: 41). Daha sonra ise, başta, Allen, Mowday, Meyer Porter ve Becker gibi pek çok bilim insanı bu ifadeyi farklı boyutlarıyla ele alarak geliştirmişlerdir. Genel olarak baktığımızda örgütsel bağlılık; iş başarımı, güçlendirme, işe gelmeme, çalışan devir oranı ve örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarıyla incelenmiştir. Bize dönük çalışmalar ise örgütsel bağlılık boyutunda özellikle 1980'li yıllarda başlamış ve o zamandan bu yana (Taşkiran ve Özcan, 2007: 401) da belirttiği gibi örgüte adanmışlık yerine örgütsel bağlılık olarak adlandırılmış ve farklı boyutlarıyla ölçülmeye çalışılmıştır.

2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Bir kurumda çalışan bireylerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılıklarının, kurumun hedef ve kurallarını özümseme, kurumu için fazladan emek sarfetmeye gönüllü olma ve örgütte kalma gibi tutum ve davranış kalıplarına yol açtığı değerlendirilmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999:7).

Modern insan, içinde yaşadığı topluma ve çalıştığı ortama daha çok kişilik özellikleriyle dahil olmak istemektedir. Bu durum sonrasında kurumlar tarafından artık kişilik özellikleri önemsenmekte, kişilerin özellikleri duyguları, beklentileri ve ilgi alanları ilk önce değerlendirilmek için iş yaşamında daha fazla önemsenerek ele alınmaktadır. Bundan dolayı çağdaş insanın, kişilik özellikleriyle örgütün desteklenmesine yapacağı katkı ve güçlü bir katılımı beklenmektedir. Bu konudaki araştırma sonuçları, çağdaş bireyin para yerine daha çok bağımsızlık, özerklik, kişisel seçimlerini yaparken rahat hissetme gibi duyguları istediğini meydana koymaktadır (Balay, 2000). Örgüte bağlılık düşüncesi etrafında toplananlara göre her türlü kuruluşun hedefi, günümüzde sürekli değişen ve gelişen çalışma ve çevre şartlarında örgütsel bağlılık oluşturmak olmalıdır. Günümüzün çalışma yaşamı, düşük iş ve işçi güvenliği, kaygı ve stres nedeniyle gittikçe kötüleşmektedir. Bu sebeplerden dolayı işverenler iş ve çalışan güvenliği sağlamak için her zamankinden daha fazla bireylerin kuruma bağlılığını ön planda tutmaya çalışmak zorunda olmalıdırlar. Örgütsel bağlılığın, işe gelmeme, geç gelme, işten ayrılma, iş başarısı ve lider-ast ilişkileri gibi çok önemli yapılarla ilişkileri çalışmalara konu oldukça kurumlar için çok değerli bir konu olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum sonucunda da bağlılık daha çok önem verilen konuların başında yer almaktadır (İnce ve Gül, 2005).

2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İnsanların birbirinden farklı kişisel özelliklere sahip olduğu bir gerçektir. Bu farklı boyutlar kişisel farklılıkları ortaya koyduğu gibi kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerini de etkilemektedir. Bu değerlendirme ışığında bir iş yerinde çalışanların paylaştıkları süreçleri yorumlamasında ve değerlendirilmesinde bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin etkisi fazladır (Eren 1996:234).

2.4.1. Kişisel ve Demografik Faktörler

Bireylerin kurumlarına olan bağlılıklarını etkileyen birden çok araştırma yapılmıştır (Aven ve arkadaşları., 1993: 648). Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktörün yanında demografik özelliklerin de olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Bu demografik faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, başlıkları altında incelenmektedir (Aven ve arkadaşları., 1993: 648).

2.4.1.1. Yaş

Örgütsel bağlılık ile ilgili temel değişkenlerden olan yaş faktörü, bireylerin kurumda çalıştığı süre ile birlikte ele alınmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bu iki faktörün birbiriyle aynı yönde artış gösterdiğini söyleyebiliriz. (Onay Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006)' ya göre yaşı ilerlemiş çalışanların, genç çalışanlara göre, çalıştıkları iş yerlerine daha bağlı olma eğiliminde olduğu ortaya koyulmuştur. Bu durum ileri yaştaki çalışanların mesleklerinden ve kurumda buldukları pozisyonlarından daha memnun oldukları anlamına gelmektedir. Diğer taraftan, yaş ilerledikçe bireylerin çalışabileceği ve hayatını idame ettirebileceği farklı örgütlerin sayısı azalmaktadır. Bu durum sonucunda iş bulma imkanları azalan yaşlı çalışanlar, ellerinde buldukları maddi değerlerle hak ve yetkilerini kaybetme korkusu yaşamaktadır ve devam bağlılıkları artmaktadır (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008). Bundan dolayı, kendini geliştirmede gençlere göre geri planda kalan yaşlı çalışanlar ve eğitim düzeyi düşük olanlar; çağın değişen şartlarına göre yeni bilgilere sahip, kendi başına çalışma, yarım zamanlı çalışma gibi yeni çalışma biçimlerini daha kolay kabullenebilen genç çalışanlara nazaran örgütte kalmaya ve örgütün amaç ve değerlerini benimsemeye daha yakındırlar.

2.4.1.2. Cinsiyet

Her kurumda çalışan insan gücünün kurumuna olan katkısı tartışılmaz bir gerçektir. Kurum çalışanlarının farklı cinsiyetlerde olmaları sonucunda karşılaşılan sorunlarda farklı boyutlarda olmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı ve verilen rollerde eşitsizlik çalışanların kurum bağlılığını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, cinslerden birinin iş, eğitim, aile, hukuk gibi yaşamı düzenleyen kurumlarla ilişkisinde kendisini mağdur durumda bırakacak söz ve davranışlara işaret eder. Bu durum ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermekle birlikte cinsiyet ayrımcılığının daha çok kadınlar açısından geçerli olan bir olgu olduğu

dikkat çekmektedir. Bununla beraber cinsiyet ayrımcılığı, işletmeler bağlamında ele alındığında; kadın ve erkekler arasındaki istihdam oranı, itibarlı mesleklere yönelme konusunda eşitsizlik, işe alım, iş ilişkisi ve iş ilişkisinin sona erdirilmesinde eşitsizlik gibi konuların, stratejik, yönetsel ve hukuksal çerçevesini kapsar. Bu tespitlerle beraber kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı sosyal yaşamda olduğu gibi istihdam alanında da dolaylı ve dolaysız biçimlerde süregelmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunların çözümü, demokratik yaklaşımları bütünleştiren uygulamalar ve devlet politikaları ile kurumsal zihniyet dönüşümünde yatmaktadır (Bozkurt, 2011). İnce ve Gül (2005: 61-64) çalışmalarında kadın ve erkeklerden hangisinin daha çok örgütsel bağlılık gösterdikleri konusunda görüş ayrılıklarının bulunduğunu ifade etmiştir. Araştırmalarda kadınların, gelişim düzeyi geri toplumlarda, aile ve çevresel faktörlerinde etkisi sonucunda, zor iş bulacakları düşüncesi ile çalıştıkları kurumdan ayrılmak istemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum kadınların erkeklere göre daha çok örgütlerine bağlı olmaları anlamına gelmektedir. Bu görüşü destekleyen bazı araştırmacılar, kadınların çalışma ortamını değiştirmekten hoşlanmadıkları ve belirli bir statü kazanmak için erkeklere oranla daha fazla engellenmeyle karşılaştıkları için, erkeklere oranla daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiğini savunmaktadırlar (Gökmen, 1996: 9).

Diğer taraftan, gelişen her şey gibi günümüz çağdaş iş yaşamının getirdiği yeni anlayış biçimleri, kadınların iş yaşamındaki alanları ve iş kurma yeteneklerini önemli derecede etkilemiş olup cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisini farklı bir boyuta getirmiştir (Başyiğit, 2006:45). Bu durum incelendiğinde; kadınların annelik ve eş olma gibi geçmişten gelen rollerine karşı bağlılıklarının ön planda olduğu, bu sebepten dolayı örgütlerine karşı duygusal bağlılıklarının erkek çalışanlardan daha az olacağı öne sürülmektedir (Tınar, 1997: 114). Kadınların erkeklerden daha az örgütsel bağlılık hissettiğini savunan araştırmacıların bu görüşü savunmalarının nedeni ise kadınların ailelerine verdikleri önem ve işgücüne katılmalarının önündeki engeller olarak açıklanmaktadır. Kadının evinde kalarak bu işlerle uğraşması, çocuklarının evdeki bakımını üstlenmesi, erkeğin ise ev dışında biçilen rol ile çalışarak evin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi, kadın ve erkek arasında toplumsal bir rol bölüşümüne neden olmaktadır (Tınar, 1997: 114). Geçmişten günümüze toplumsal açıdan kadın ve erkeğe farklı roller yüklenmesi

sonucunda oluşan bu yargılar kadın ve erkeğin iş yaşamına farklı açılardan bakmaları sonucunu doğurmaktadır.

2.4.1.3. Eğitim Düzeyi

Bazı araştırmalarda, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ileri sürülmekte, bu durum sonucunda iş görenin eğitim düzeyinin artmasının örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna ulaşılmaktadır (Sökmen 2000: 55).

Eğitim düzeyi kurumda çalışanların iş hayatını algılama tarzlarını ve çalışma hayatından beklentilerini belirleyen faktörlerin başında gelmektedir. Bireylerin eğitim düzeyi yükseldikçe, iş yaşamına ve işe yüklenen anlam artmakta ve isteklerin seviyesi yükselmektedir. Kendini imkanlar dahilinde yetiştirmiş ve yüksek düzeyde eğitim almış bireylerin bakış açıları, eğitim düzeyi düşük kişilere göre çok farklıdır. İş hayatına girmek yerine, daha uzun sürelerde eğitim almanın maliyetine katlanarak, gelir elde etmek yerine çalışma azmi gösteren bireyler, eğitimleri sonucunda nitelikli işler bularak iş hayatında yerlerini almaktadırlar. Bu kişilerde doğal olarak yapmış oldukları yatırım ve harcadıkları zamanın karşılığı olarak, ücret ve diğer çalışma koşullarına yönelik beklentiler de yükselmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek kişiler için iş hayatı, sadece para kazanma aracı değil, toplumda yüksek bir yer, kişilik ve değer olmak ile beraber toplumsal algısı yüksek bir iş sahibi olma, sosyal boyutta ilişkilerini arttırma gibi çeşitli imkanlar sağlayan bir durum olarak görülmektedir (Çakır, 2001).

2.4.1.4. Kıdem

Yapılan bazı araştırmalarda, bir kurumda çalışan bireylerin bulunduğu örgütte çalışma süresi arttıkça örgüte bağlılığı artmakta, ayrıca bireylerin çalıştığı organizasyona özgü yeterlilikleri gelişebilmektedir. Topaloğlu ve arkadaşlarının (2008) öğretmenler üzerine yapmış olduğu bir araştırmada öğretmenlerin kurumda çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında önemli derecede ilişki bulmuş, çalışma süresi arttıkça bağlılık düzeylerinde de artma eğilimi gözlemlemiştir. Buchanan'ın aktardığına göre ise, çalışanın örgütte bulunma süresinin artması bir anlamda, o çalışanın örgütüne yaptığı emeğin artması anlamına gelmektedir. Zaman içerisinde bir çalışanın kurumuna yaptığı sermaye karşılığı olarak elde ettiği faydalar artabilir (Yavuz, 2009). Böylece aynı işte uzun yıllar çalışanların bağlılık düzeyi de yüksek olacaktır. Ters bir durumda çalıştığı kuruma, örgüt değerlerine, ortama ve

işine alışamamış, tatmin düzeyi düşük ve psikolojik olarak işiyle özdeşleşemeyen bireyin, örgütten ayrılma eğilimi göstereceği değerlendirilmektedir (Çakır, 2001).

2.4.1.5. Medeni Durum

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden bir diğeri de, çalışanların medeni durumlarıdır. Evli olan çalışanların, ailelerine karşı maddi sorumlulukları olduğu için yatırımlarını kaybetmek ve işsiz kalma tehlikesini göze almak istemeyecekleri ifade edilmektedir (Cohen, 1992). (Cengiz, 2001) tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise, evli erkeklerin örgüte daha yüksek düzeyde, buna karşın evli kadınların daha düşük düzeyde bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Böyle bir sonucun gerçekleşmesindeki etkenin ise evliliğin, erkeklerin yaşamını düzenli hale getirirken, kadınların iş yükünü ve sorumluluklarını artırdığı iddia edilmiştir. Bu durum ise, evli kadınların örgüte olan bağlılıklarında azalmaya yol açmaktadır. Bekâr çalışanların evli çalışanlara göre alternatif iş olanaklarını değerlendirmelerinde daha girişken davranmaları söz konusu olabilmektedir. Çünkü evlilerin kendilerine ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere karşı bir takım sorumlulukları vardır. Bu nedenle de riske girme konusunda daha çekingen bir tutum sergilemeleri mümkündür.

2.4.2. Örgütsel Faktörler

2.4.2.1 Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir kurumda süreçlerin nasıl devam ettiğinin göstergesi olup kurumun yaşayan kültürü yansıtmaktadır. Örgüt kültürü, kişisel ve kurumsal çıktılar üzerinde önemli etkiler yapabilme gücüne sahiptir. Bir iş yerinde bireylerin örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde ise o örgütte, yüksek bir örgüt kültürü var demektir. Bu durum, işe yeni başlayan bireylerin bu kurumun bir üyesi olma isteğini artırmakta ve örgütsel isteklerin yerine getirilmesi sorumluluğunu doğurmaktadır. Bu süreç gerçekleştiğinde, çalışanlar örgüt kültürünü özümser ve onun bir üyesi olurlar. Örgüt kültürü ayrıca çalışanlar arasında bir kimlik bütünlüğü duygusu oluşumunu, katılımı ve örgütsel amaçları benimsemeyi sağlayarak örgütsel bağlılığın gelişmesini sağlamaktadır. Buradan yola çıkarak baktığımızda kültürün, bireylere gerçekleştirmek zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği ile ilgili bilgi verdiğini görmekteyiz. Başka şekilde ifade edecek olursak "kurum kültürü, kurum üyelerinin söz, düşünce ve davranışlarını biçimlendiren değerler ve inançların olduğunu görebiliriz. (Dinçer, 1998). Güçlü bir kültüre sahip örgütlerde bireyler, örgütün değerleri, inançları ve amaçlarıyla kişisel bütünleşme

sağladıklarından bu işgörenlerin örgütsel bağlılıkları da güçlü olacaktır (Bakan, 2011: 160).

2.4.2.2. Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı

Hemen her kurumda örgütün yapısı ve büyüklüğü bağlılık düzeyini etkilemekte ve çalışanların bağlılık düzeyine etki etmektedir. Çalışanların büyük örgütlerle kendilerini özdeşleştirmekte güçlük çekeceği varsayımından yola çıkılarak, örgüt büyüklüğü ile duygusal örgütsel bağlılık arasında da ters bir bağlantı olduğu ileri sürülmüştür (Akt. Mathieu ve Zajac, 1990). Ancak büyük örgütlerin üyelerine daha fazla ilerleme imkanı sunması, bunun yanı sıra bireyler arasında iletişim imkanlarını arttırarak kurumda çalışanların bağlılık düzeylerini arttırmasının da mümkün olduğunu gözeden kaçırmamak gerekmektedir. Örgütün, çalışanların duygusal bilişsel beklentilerini karşılamaya ne derece hazırlıklı olduğu, onları ne kadar düşündüğü, işlerini daha etkin şekilde yapabilmeleri için ihtiyaç duyabilecekleri yardımı göstermeye ne derece istekli olduğu ve yapılan katkılara ne kadar önem verdiği, çalışanın örgüte güven duymasını sağlamak ve duygusal örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir (İslamoğlu, 2007). Her iki durumda da kurumda çalışan bireylerin örgüte kendisini ait hissetmesi kurumsal bağlılık için vazgeçilmez bir süreçtir.

2.4.2.3. İşin Niteliği ve Önemi

Kurumda veya kurum çevresinde bir işin insanların hayatlarına etkisi olarak ifade edilen işin önemi, kurumsal bağlılığı etkileyen bir faktördür (Sökmen, 2000: 60). Daha çok bireylerin psikolojik olarak kendilerini değerli hissetmeleri ile ilgilidir. İşgörenin örgütte göstermiş olduğu çabanın bir işe yaradığını bilmesi, o işe değer vermesi ve çevresindeki insanlar tarafından da yapmış olduğu iş hakkında olumlu dönütler alması kişinin örgüte olan bağlılığını arttıracaktır. Bu durumda yaptığı işe ve kendisine değer verilen birey örgütsel bağlılığını arttıracak ve kurumu için daha çok gayret gösterecektir.

2.4.2.4 Yönetime Katılım:

Günümüz kurumlarında yönetime katılım; kişisel amaçlarla örgütsel amaçların dengelenmesinde oldukça önemli bir rol oynamakta ve astların örgütsel sorunların çözümü bağlamında önemli katkıları bulunması nedeniyle, iş çevrelerinden övgü ve destek almalarını sağlamaktadır (Eren, 1998). Yönetime katılım ile çalışanların kendilerini kuruma bağlama süreçleri artmakta bu durumda duygusal örgütsel bağlılığı arttırmaktadır.

2.4.2.5. Ödüllendirme sistemi:

Başarılı bağlanmanın gerçekleştiği kurumlarda ödüllendirme önemli bir faktördür. Bireylerin kurumuna yönelik olumlu algısını arttırdığı gibi iş yapma ve kendini işine adanma noktasında fayda sağladığı bir gerçektir. Ödüller, iş yerinde başarılı performans sergileyen bir çalışana sen değerlisin ve kurum için önemlisin mesajını iletmenin iyi bir yoludur. Ödüllendirmede amaç; çalışana "önemlisin" ve "emeklerini tebrik ediyoruz" mesajını vermektir (Balay, 2000). Kendisine değer verildiğini ve başarılarının takdir edildiğini hisseden çalışan daha yüksek düzeyde duygusal örgütsel bağlılık geliştirecektir. Bunun yanı sıra, ödüllendirme sisteminin adil olması da, çalışanın duygusal bağlılığı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Eren, 1998). Bugün birçok kurumda ödüllendirme sisteminin adil olmadığından yakınan çalışanlara rastlanabilmektedir. Yaptığı iş her ne olursa olsun uygun sevilere kurum kültürü değerleri ve koşulları gözönünde bulundurularak takdir edilen ödüllendirilen bir çalışan her zaman kurumu için üst düzey başarı ortaya koymaya hazır olacaktır.

2.4.2.6. Liderlik ve Yönetim Tarzı

Yönetme; bir kurumda işverenin iş yaptırma şekli olarak ifade edilebilir. İşverenlerin kurumlarını yönetme süreçleri ve sergiledikleri liderlik stilleri çalışanların, kurumun hedef amaç ve değerlerine olan bağlılığını etkilemektedir. İşverenlerin, kurumda çalışan bireylere karşı belirledikleri davranışlar ve alınacak kararlara onlarla katılım sağlanması sonucunda bireylerin daha olumlu davranışlar ortaya koyduğu ve çalışanın kurum bağlılığının geliştiği bulunmuştur. (İnce ve Gül, 2005).

Liderlik ile yönetim tarzları bireylerin yöneticilerden yola çıkarak kurumla ilgili duygu ve düşüncelerini oluşturdukları bir faktördür. Eğer bireyler çalıştıkları kurumda yöneticilerini olumlu bir lider olarak değerlendirirlerse bağlılık düzeyleri

yüksek olacaktır. Tersi bir durumda ise kuruma karşı olumlu bir bakış açısı olmayacaktır. İnce ve Gül (2005), tarafından yapılan bir araştırmaya göre çalışma ortamında bireylere verilen sorumluluk azaltılırsa, birey bu durumdan olumsuz etkilenebilir ve kuruma olan bağlılığı da azalabilir. Fakat karar alma boyutunda görüşleri alınan, değer verilen çalışanların, duydukları sorumluluk daha fazla olmaktadır.

2.4.2.7. Takım Çalışması

Takım, önceden belirlenmiş hedef ve amaçlara ulaşabilmek için ikiden fazla kişi tarafından oluşturulan birlikteliklerdir (Keleş, 2006, s. 68). Takım çalışması ile bireyler, birlikte hareket eden bir grup oluşturarak, kendilerine verilen bir işi bitirmek, aynı zamanda birlikte iş yaparken birbirlerine saygılı olarak çalışmak kararlılığındadır (Cengiz, 2001, s. 63). Takım çalışması kurallarına ve kurum normlarına uygun olarak işletilirse kurumsal bağlılık düzeyinde olumlu etkileri olacaktır. Önceden belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesinde birlikte hareket eden bireylerin yapılacak işlerde gösterecekleri dayanışma bir kurumun diğer kurumlarda olumlu ayrışmasına etki edecektir. Böylece çalışanların bağlılık düzeyinide arttıracaktır. Takım çalışması, çalışanların etkin planlar yapmalarını, yenilikleri çabuk kavramalarını, motivasyonlarını arttırmalarını, paylaşım duygularının gelişimini ve işi kaliteli ve verimli bir şekilde yapmalarını sağlayarak bireylerin örgütsel bağlılıklarının artmasına yardımcı olur. Bir takım içerisinde kararlar ne kadar ortaklaşa alınır, üyelerin örgütsel bağlılığı da o derecede fazla olacaktır. Takım açısından olduğu kadar bireysel açıdan da çalışanların karar sürecine aktif olarak katılmalarının sağlanması, yönetimin kendilerine değer verdiğinin göstergesi olarak algılanacaktır. Bu durum da, örgütsel bağlılığın artmasını sağlayacaktır.

2.4.3. Çevresel Faktörler

2.4.3.1. Alternatif İş İmkanları

Yeni bir işe başlayan kişinin örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli çevresel faktörün, yeni iş bulma olanağı olduğu kabul edilmektedir. Çalışanların yaşadığı ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin bu durum üzerinde etkili olduğu, ülkemiz gibi gelişmekte olan ve işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerde bu faktörün daha önemli hale geldiği vurgulanmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 85).

Bir mecburiyet olarak değerlendirildiğinde, piyasada iş imkanlarının sınırlı olması örgüte daha yüksek düzeyde bir bağlılıkla sonuçlanmaktadır. Daha az iş seçeneği olduğunu algılayan ve farklı bir işe girmedi az seçeneği olduğunu bilen bireylerin örgüte olan bağlılığının daha da artacağı belirtilmektedir (Balay, 2000: 67). Alternatif iş imkanları sürecinde gelişmişlik düzeyinin etkili olduğu göz önüne alındığında, durumsal farklılıklar dikkati çekmektedir. ABD’de yapılan bir araştırmada yüksek lisans yapmış öğrencilerin ortalama bir düzeyde işe başladıklarında ilk altı ay iş teklifi almadığı durumlarda örgütsel bağlılıklarının arttığı gözlemlenmiştir (Akt. İnce ve Gül, 2005: 85).

2.4.3.2. Profesyonellik

Kendine yatırım yapan insan için sadece para kazanmak değil bulunduğu kurum ve içerisinde yaşadığı kültüre karşı sorumluluklar da önemlidir. Profesyonellik mesleğe bağlılıkla ilgili bir kavramdır ve bireyin mesleği ile özdeşleşmesi, mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesidir (İnce ve Gül, 2005: 85). (SHAFER, 2002) tarafından profesyonelleri ifade eden dört önemli özellik belirlenmiştir. Profesyoneller;

Sosyal sorumluluk taşırlar,

Kendi kurallarına inanırlar,

Özerklik talebinde bulunurlar.

Yukarıdaki özelliklerden hareketle profesyoneller, "kendi kurallarını koyan ve bunların geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi olan, bağımsız hareket etme eğilimi taşıyan ve genellikle kendi alanları ile ilgili çeşitli oluşumların çatısı altında birleşen bireyler" olarak tanımlamak mümkündür. Kurumda çalıştıkları süre içinde, örgütler, profesyonel olarak bireylerin mesleki gelişimlerine imkan sağlıyorsa, bu durum çalışanların, örgütsel bağlılığı artırıcı bir rol oynamaktadır

2.5. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Örgütsel bağlılık boyutları ile ilgili alan yazınında önemli bir yeri olan Allen ve Meyer tarafından 1984 yılında bir model geliştirilmiştir. Geliştirmiş oldukları bu model duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarını içermekteydi. Daha sonra Allen ve Meyer, Weiner ve Vardi'nin 1980 yılında yapmış oldukları çalışmalara dayanan minnet (normatif) bağlılığı unsurunu da modellerinin içine katmışlardır (Doğrul, 2013: 20). Böylece Model böylece duygusal, devamlılık ve minnet bağlılığı (normatif) olmak üzere üç faktörden oluşan son haline kavuşmuştur.

Meyer ve Allen'in modeline göre üç tip bağlılık, halihazırda çalışılan işten ayrılma isteğini azaltmakla beraber farklı öğeler sonucunda gelişmekte ve örgüte üyelik dışındaki iş ile ilgili davranışlara farklı boyutlarda yansımaktadır. Allen ve Meyer'in modeli, duygusal bağlılığın gelişmesinde olumlu iş deneyimlerinin önemli olduğunu ve duygusal bağlılık hissedilen çalışanların iş yerlerinde daha verimli çalışabildiklerini vurgulamaktadır. Öte yandan, devamlılık bağlılığının kıdem ve iş alternatiflerinin azlığı sebebiyle oluştuğunu fakat işyerindeki verimliliği olumlu şekilde etkilemediğini ortaya koymuştur (Wasti, 2007). Meyer ve Allen, bağlılığın bu üç biçiminin beraber düşünüldüğü zaman, bir çalışanın örgütle olan ilişkisinin daha iyi anlaşılmasının imkanı olacağını ileri sürmektedirler. Bu modele göre, çalışanlar her bir bağlılık türünü değişen derecelerde yaşayabilirler. Meyer ve Allen'in modeline göre, her bir bağlılık türü farklı yaşantılar sonucunda ortaya çıkar ve bu yaşantıların iş davranışları üzerindeki farklı etkileriyle gelişir (Yıldırım, 2002). Bu üç yaklaşımlı bağlılık türünün ortak noktası, birey ve örgüt arasında gelişen ve kişinin işinden ayrılma ihtimalini azaltan bir bağlılıktan, psikolojik bir durumdan söz etmeleridir. Ancak bu bağın niteliği her üç yaklaşıma göre farklılık göstermektedir. Duygusal bağlılığı yüksek olanlar kendileri istedikleri için, yüksek devam bağlılığına sahip olanlar çıkarları böyle gerektirdiği için, yüksek minnet bağlılığına sahip olanlar da prensip olarak, böyle olması gerektiğine ve yaptıklarının doğru olduğuna inandıkları için örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler (Çöl ve Gül, 2005: 294).

2.5.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık literatürde en çok ele alınan bağlılık türüdür. Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, onunla bütünleşmesi sürecini yansıtır. Güçlü duygusal bağlılıkta örgütte kalanlar, buna gereksinim duyduklarından değil bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler (Atak, 2009). Duygusal bağlılığı gelişmiş bireyler kendilerini örgüte adanmış sadık çalışanlardır (Ada, 2008). (Allen ve Meyer, 1997) kişi kendisini örgütün bir parçası olarak gördüğünden dolayı bu bağlılık türünün çok önemlidir der. Bu bağlamda yapılan birkaç duygusal bağlılık tanımına değinilecektir.

Güçlü duygusal bağlılık, bireyin örgütte kalma ve örgütün değer ve hedeflerini benimsediği anlamına gelmektedir (Oktay ve Gül, 2003: 408).

İşgörenin örgütüyle bütünleşmesini ifade eden bu bağlılık, çalışanın örgütte kalma nedeni örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir (Yalçın ve İplik, 2005: 397-398).

Duygusal bağıllık örgütsel amaçlara, kurallara ve yöneticilere karşı duyulan saygı ve sevgi, örgütsel vizyon ve misyonun paylaşılması ile oluşan bağıllık türüdür (Tutar, 2007: 106). Duygusal bağıllık bu tanımlarına baktığımızda genel olarak örgütsel amaçları benimseme ve onlarla özdeşleşme ile ilgili olumlu duygulara sahip olmak şeklinde özetlenebilmektedir. Güçlü duygusal bağıllığa sahip bireyler örgüt faydasına olacak şekilde beklenenden daha fazla emek sarf eder ve örgütteki üyeliklerini devam ettirirler. Bu durum kişi için ideal bir mutluluk durumu anlamına gelmektedir. Bu kişiler varlık nedenlerini ve mutluluklarını örgütte ararlar. Duygusal bağıllığı düşük olan bireyler örgütü kendilerini geliştirecek yer olarak görmezler ve örgütü daha çok hayatlarını devam ettirmek için bir araç olarak görürler. Örgütlerin çalışanlarından beklediği bağıllık da duygusal bağıllıktır. Çalışan kendini örgüte ait hissettiği için örgütün devamlılığını sağlamaya çalışacaktır ve örgütten ayrılmayı hiç düşünmeyecektir. Genel olarak baktığımızda duygusal bağıllığı yüksek bu kişiler her işverenin hayalini kurduğu, çevresinde görmek istediği, kendini gerçekten örgüte adanmış vefakar çalışanlardır. Bu kişiler ek sorumluluklar almak için gerçekten isteklidirler. İşe karşı pozitif tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar (Özünlü, 2013: 63; Gürül, 2013: 59; Çetin, 2004: 95; Çöl ve Ardıç, 2008: 159). Duygusal bağıllığa etki eden ya da bireylerin duygusal bağıllık göstermeleri için onları yönlendiren faktörler tutumsal kaynaklıdır ve bağıllık düşüncesinin sonucundan kaynaklanmaktadır. Başka bir deyimle tutumların davranışların öneğilimi olduğu düşünüldüğünde duygusal bağıllığın bir takım duygusal faktörlerin sonucunda oluşması gerekecektir. Duygusal bağıllığı etkileyen faktörler konusunda çeşitli açıklamalar yapılsa da bu faktörlerin genel olarak kişiden kaynaklanan ve iş süreçleriyle ilgili ortamın özellikleri çerçevesinde değerlendirildiği görülmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 4).

İşgörenlerin duygusal bağıllıklarının iş yerinde oluşturulacak bazı faktörlerin bulunmasıyla, ilişkili olduğu söylenmektedir. Allen ve Meyer (1990: 17-18) tarafından bu faktörler şu şekilde sıralanmaktadır:

- İşin cazibesi; bir kurumda çalışan kişiye verilen işlerin isteklendirci ve heyecan verici olmasıdır.

- Rol Açıklığı; örgütün çalışanlardan neler beklediğini açıkça belirtmesi, yani kurumda hedeflerin belirtilerek, verilen görev ile ne yapacağını bilen bireylerin varlığının sağlanmasıdır.
- Hedef Açıklığı; yapılacak işte açık olarak elde edilecek sonucun belirlenmesidir. Bir başka deyişle bireyin, örgütte yaptığı görev ve sorumlulukları ne amaçla yaptığı konusunda net bir anlayışa sahip olmasıdır.
- Yeni Fikirlerle Açıklık; yönetim kademesi üstündekilerin, örgütteki diğer çalışanlardan gelen fikir ve görüşleri dikkate alması değerlendirmesi ve sonuçlarını bildirmesidir.
- İşgörenler Arasında Uyum; çalışanlar arasında dostça ve karşılıklı iyi ilişkilerin kurulmasıdır.
- Örgütsel Güvenilirlik; bir kurumda çalışanların, kendi örgütün söz verdiği her şeyi yerine getireceğine olan beklentisidir.
- Eşitlik; kurum çalışanları arasında adaletli olunması örgütteki işgörenlerin tamamının eşit bir şekilde hakkının verilmesidir.
- Çalışana Önem Verilmesi; bir kişinin kendini değerli hissetmesi ayrıca çalışanların yaptıkları işlerin örgütsel amaçlara ulaşmada önemli etkileri olduğu konusunda teşvik edilmesidir.
- Geri Bildirim; yapılan iş ve verilen sorumluluk doğrultusunda bireylere göstermiş oldukları performansları konusunda sürekli bilgi verilmesidir.
- Katılım; her kurumda olması gereken çalışanların kendi iş yükü ve gayretleriyle süreçlerle ilgili alınacak ilgili kararlara katılımlarının sağlanmasıdır.

Duygusal bağlılık ve bireylerin iş yerlerinde mevcut olması gereken koşulların kısa açıklamalarına yukarıda değindikten sonra, Bakan (2011: 81-82) tarafından alanla ilgili (duygusal bağlılık ile kişisel-kurumsal faktörler arasındaki ilişkiyi) inceleyen araştırmalar toparlanarak bir değerlendirme yapılmıştır. Araştırma sonuçlarında elde edilen bulgular özet olarak aşağıda sıralanmıştır:

- Duygusal bağlılık ile yaş ve çalışma süresi arasında istatistiksel olarak pozitif ilişkiye rastlanmış ve yaş faktörünün çalışma süresinden daha güçlü bir düzeyde duygusal bağlılıkla ilişkisi olduğu gözlenmiştir.

- Eğitim düzeyi ile duygusal bağlılık arasında güçlü ve negatif bir ilişki bulunmuştur, eğitim düzeyinin yükselmesiyle çalışanların duygusal bağlılıklarında düşüş gözlemlenmiştir.
- Ücret ile duygusal bağlılık arasında hem negatif, hem pozitif bir ilişkiye rastlanıldığından ilişkinin yönü konusunda kesin bir değerlendirmeye varılamamıştır.
- Cinsiyet ile duygusal bağlılık üzerine yapılan bazı araştırmalarda anlamlı ilişkiye rastlanırken, bazılarında ise böyle bir ilişki bulunamamıştır.
- Irk ile duygusal bağlılık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.
- Çalışanın örgüt hiyerarşisindeki pozisyonu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.
- Kariyer imkanları faktörünü değerlendiren araştırma bulguları ikiye bölünmüş; araştırmaların bir kısmında ilişkiye rastlanmazken, bazılarında da pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.
- Çalışanın mevcut pozisyondaki çalışma süresi ile tutumsal bağlılık arasında ya anlamlı olmayan ya da çok zayıf düzeyde bir pozitif ilişkinin varlığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Kişisel özelliklerden çocuk sayısı ve medeni durum ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmazken, iş ile ilgili özelliklerden olan beklentilerin karşılanması ve örgütün bireye verdiği önem ile tutumsal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır.

2.5.2. Devam (Devamlılık) Bağlılığı

Devam bağlılığı bağlılık boyuntunda daha çok maddi unsurları içermektedir. İşgörenin, çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman, gayret ile edindiği statü, makam, kıdem ve para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Yalçın ve İplik, 2005: 398). Diğer taraftan Bakan (2011: 83) işe devam bağlılığını “bireyin, örgütten ayrılmanın bedelinin yüksek olacağını fark ederek örgütte kalmanın kendisi için daha faydalı sonuçlar yaratacağına inanarak örgütün bir üyesi olarak çalışmaya devam etmesi ve örgütü için her türlü fedakarlığa katlanmaya istekli olması ve örgütün kalıcılığını sağlamaya ve sürekliliğine kendini adanması” olarak açıklamıştır. Ayrıca devam bağlılığı kurum çalışanlarının örgütten ayrılması durumunda katlanması gereken maliyet ve iş

alternatiflerinin olmaması olarak da tanımlanmaktadır. Harcanan zaman, çaba, iş bulma da zorluk gibi maliyetler bireyi örgütte kalmaya sevk etmektedir. Örgütsel bağlılığı devam-maliyet ilişkisi içerisinde ele alan devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağından dolayı örgüt üyeliğinin sürdürülmesini ifade etmektedir. Devam bağlılığı kişinin bir örgütteki kıdem, kariyer gibi yatırımlarının kendisine yüksek oranda fayda sağlaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışan istekli olmasa da örgütte kalmaya devam etmektedir (Doğrul, 2013: 21). Bu durumun sonucunda birey hayatını idame ettirme ile ilgili hedeflerine odaklanırken iş ile ilgili kendi adına yapacağı yatırımlara fazla önem vermemektedir. Süreç daha çok kendi ihtiyaçlarının karşılanması boyutunda devam etmekte olup diğer boyutların eksik kalması anlamına gelmektedir. İşgören bu bağlılık türünde “kazancı daha fazla olan bir başka örgüte gireceğimi bilsem ayrılırdım” düşüncesindedir. İş için çalışmak zorunda kalan bu kişiler “dar alana sıkışmış” çalışanlardır. Bu kişiler daha pek çok sebepten dolayı örgütte kalırlar. Bazı çalışanlar mevcut işlerini bırakmaları halinde iş bulacaklarına dair inançlarının düşük olmasından ya da başka iş bulacak niteliklere sahip olmadıklarını düşündüklerinden dolayı örgütte kalırken bazılarının da sağlık, aile sorunları veya emekliliğe az kalmış olma gibi durumlardan dolayı idare etme anlayışı içerisinde hareket ederler. Bu tür çalışanlar kendilerinde iş yapabilecek durumu görseler örgütten ayrılacak kimselerdir. Bu iş görenler kötü iş alışkanlıklarının yanında örgüt üyeliğini sürdürmek için asgari çalışma düzeyinde performans sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluştururlar (Çetin, 2004: 95; Tekingündüz, 2012: 21).

Allen ve Meyer (1990: 17-18) tarafından yapılan değerlendirmeler sonucunda bireylerin devam bağlılıklarının sağlanması örgütte bazı faktörlerin etkisine bağlanmıştır. Bu faktörlere Devam bağlılığını etkileyen süreçler olarak karşımıza çıkmakta olup aşağıda sıralanmıştır:

- Yetenek; bireyin potansiyellerini kullanarak yapabileceği düşündüğü işlerle ilgilidir. İşgörenin görev yaptığı örgütte sahip olduğu yetenek ve deneyimlerini kendi örgütünden diğer örgütlere transfer edip edememesi veya diğer örgütler için faydalı olup olmaması durumunu yansıtmaktadır.
- Eğitim; çalışanın sahip olduğu eğitimin diğer örgütlerde yararlı olup olmaması şeklinde açıklanmaktadır.

- Yer değiştirmek; bireyler fizksel ihtiyaçları ile ilgili olarak rahat olmak istemekte bu durum çalışanın örgütten ayrıldığı zaman, başka bir yerleşim yerine yerleşme zorunluluğu olup olmaması olarak açıklanmaktadır.
- Kiřisel Yatırım; çalışanın çalıştığı örgüte zamanını ve çabasını harcamış olması nedeniyle kendine yatırım yaptığını dūřünmesidir.
- Emeklilik Primi; işgörenin örgütten ayrılması durumunda, emeklilik için birikmiş primlerini kaybetme ihtimalinin olmasıdır.
- Seçenekler; iřgörenin örgütten ayrılması durumunda sahip olduęu iřin daha iyisini veya bir benzerini bulmada güçlük çekebileceęini dūřünmesidir.

2.5.3. Minnet (Normatif) Bağlılığı

Her bağlılık türünün farklı boyutlarda örgütsel bağlılığa etki ettiği dūřünüldüęünde minnet bağlılığı daha çok erdemli olma boyutuyla dikkat çekmektedir. Bireyin rgüte karşı sorumluluğu ve görevi olduğuna inanması, bundan dolayı kendini örgütte kalmaya mecbur görmesine dayanan bağlılık türüdür. Buradaki zorunluluk devam bağlılığında olduğu gibi çıkara değil erdemlik, sadakat ve ahlaki duygulara dayanmaktadır. Dolayısıyla birey sadakatin önemli olduğuna inanarak örgütte kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 4). Minnet bağlılığı psikolojik ihtiyaç ve maddi kayıp endişesinin ötesinde ‐ahlakilik‐ unsuru içermektedir. Örgüte sadakatile bağlı kalmayı bu ahlaki unsur sayesinde sağlamakta ve çalışanları ‐zorunluluk hissettikleri için‐ örgütte kalmayı devam ettirmeye itmektedir (Atak, 2009: 107).

Örgütlerine veya işverenlerine karşı minnet bağlılığı besleyen bireyler kendilerinde yüksek derecede minnettarlık duygusu hissederler ve bu durumun sonucu olarak örgütte kalma davranışı gösterirler. Bunun durumun sebebi, örgütünün veya işvereninin kendisini çok ihtiyaç duyduğu bir zaman diliminde iře alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru řey olacağı konusunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. (etin, 2004: 96). Böyle durumda olan kişiler, kurumlarının kendilerine iyi davrandığını içerisinde buldukları zor şartlar altında kendilerine sahip çıkıldığını ve kendilerinin de bundan dolayı örgüte borçlu olduklarını dūřünmektedirler.

2.6. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Benzer Kavramlar

Örgütsel bağlılık kavramına yakın anlamlar içeren bu kavramlar literatürde kullanılırken bazen birbirleri yerine kullanılmakta bu durumda kavram karmaşalarına sebep olmaktadır. Örgütsel bağlılık ile yakın anlamlarda kullanılan kavramlar; mesleğe bağlılık, işe bağlılık, itaat, sadakat, çalışma arkadaşlarına bağlılık olarak beş başlık altında değerlendirilmiştir.

2.6.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık, mesleği severek yapma, onunla özdeşleşmiş olmayı ifade etmektedir, örgüte bağlılık ise, işi severek yapmanın yanında o örgütle özdeşleşme ve o örgüte ait olduğunu hissetmeyi ifade eder. Mesleğe bağlılık tanımında, kurumsal bağlılığın yanında mesleğe özgü bir tanımlama üzerinde durmaktadır. Bu açıdan bakıldığında farklı mesleki bağlılık tanımlarında da benzer yönlerin dikkat çektiği görülecektir. Mesleki bağlılık bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin hayatındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Daha açık bir ifadeyle mesleki bağlılık, bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve yaşamında ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). Mesleki bağlılık tıpkı örgütsel bağlılık gibi tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım çerçevesinde ele alınmaktadır. Davranışsal değerlendirmelere göre mesleki bağlılık, mesleki birliklere katılım ve mesleki literatürü takip etme gibi faaliyetlere odaklanmaktadır. Tutumsal bakışa göre ise bireyin yeni düşünce ve fikirler üretmedeki katkısı, bu katkıların benzersizliği ve bireyin işine karşı olan tutumu düzeyi gibi konulara ağırlık vermektedir (Morrow and Wirth, 1989: 41).

2.6.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık kavramı örgütsel bağlılık kavramı ile incelendiğinde; işgörenin işiyle yaşadığı psikolojik özdeşiminin bilişsel düzeydeki yansıması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, işgörenin işinden aldığı doyumdan bağımsız olarak, işi ile zihinsel ve duygusal boyutta bütünleşmesinin ölçüsü olarak tanımlanabilir. İşiyile ilgili konuların kişinin yaşamında önemli bir yer tutması, iş dışı zamanlarda da düşünce ve duygularının iş ağırlıklı olması, bir bakıma işi ile iç içe yaşaması, kişinin işi için harcadığı mesai dilimini bilinçli olarak daha uzun süre tutması yani gerektiğinden fazla çalışması, işe bağlılığın en önemli göstergeleri

olarak kabul edilmektedir (Başyigit, 2006: 40). İşe bağlılık, kişinin çalıştığı örgütün hedeflerinin farkında olarak kendi yaptığı işi bu hedefler doğrultusunda yapması ve geliştirmesidir. Bu durum sonucunda birey yaşamından zevk almakta ve işi ile ilgili tatmin duygusu yaşamaktadır. Dikkat edilmesi gereken nokta iş dışında bireyin işi ile ilgili boyutlarda aşırıya kaçmaması öznel hayatına ile olan dengeyi sağlamasıdır.

2.6.3. Sadakat

Kavram olarak baktığımızda sadakat kişinin davranışsal boyutunda önemli bir yer tutar. Sadakat bir taraftan bireyin bulunduğu kuruma olan güven derecesini ifade eder. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramlarının her ikisi de örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesi ile ilgili olan kavramlardır. Ancak iki kavram dayanak noktaları bakımından birbirinden farklılık arz etmektedir. Çünkü, örgütsel sadakat kültürel değerlere, örgütsel bağlılık ise, işe ve başarıya dayanmaktadır (Roehling and et al., 2000:310). Ayrıca örgütsel sadakatin, uzun süreli bağlılığın bir sonucu olduğu ifade edilmektedir (Harvey 1999:68). Benzer bir başka tanımda Lee tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre örgütsel bağlılığın sadece bir boyutu olan örgütsel sadakat, örgüt üyeliğini sürdürme isteği ile ilgilidir. Ayrıca örgütün bir üyesi olmaktan duyulan gururu, örgütü çevreye karşı savunmayı ve başkalarıyla örgüt lehine konuşmaktan keyif duymayı içeren bir tutumdur (Gül, 2003:58; Lee, 1971:213-226). Sonuç olarak örgütsel bağlılık sadakate kıyasla daha kapsamlı ve genel bir kavram olmasına rağmen, sadakat bağlılığa nazaran daha güçlü bir duygudur. Bu durumun örgütler tarafından gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

2.6.4 Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Bireyin kurumda çalışan kendisi haricindeki işgörenlerle güçlü bir birliktelik duygusu yaşayarak özdeşim kurması ve onlara duyduğu bağlılığın derecesini ifade etmektedir. Bu durumun oluşmasında, yeni çalışmaya başladığı bir örgütte çalışana, kıdemli çalışanlar tarafından kılavuzluk yapılması, ihtiyaç duyduğu şeylerin giderilmesi, destek verilmesi onun örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirmesine yol açar (Randall, Cote, 1991: 195) örgütsel bağlılık ile iş arkadaşlarına bağlılık kavramı arasındaki ilişkiyi açıklarken, işgörenlerin kendilerini bir takım olarak adlandırıp adlandırılmadığını bilmenin bağlılığı daha kolay açıklayacağını belirtmişlerdir. Örgütlerde, takım anlayışıyla beraber işbirliği tutumunun gelişmesi,

örgütsel bağlılık kazandırılması adına başvurulan yöntemlerin en önemlilerinden biridir. İş arkadaşlarına bağlılık belli bir amacı gerçekleştirmek için olabileceği gibi kendisi de tek başına bir amaç olabilir. İnsanlar bir takım faydalar sağlamak ya da karşılıklılarından hoşlandıkları için arkadaşlık ilişkisi kurabilirler. Bağlılık güdüsü yüksek olan çalışanlar daha samimi olmakta ve arkadaşlık bağlarına daha fazla önem vermektedirler. Bu çalışanlar geleceğe dönük beklentilerle uğraşmaktan çok, insanlarla birlikte olarak, onlarla belli şeyler paylaştıkları ve onlara yardım edebildikleri işlerde ve ortamlarda çalışmayı seçerler (Ertekin, 1978: 14). Bu değerlendirmeler ışığında özetle şunu söyleyebiliriz iş arkadaşlarına bağlılık gösteren kişinin, bir gruba aidiyet duygusu taşıması, performansı olumlu yönde etkilemektedir. Bireyler katıldıkları gruplar sayesinde sosyalleşmekte bu durum da sosyal dayanışma duygusunu artırarak, güçlü bir örgütsel bağlılığın oluşması sağlamaktadır (Wallace, 1995: 236; Gül, 2003: 86).

2.6.5. İtaat

Bağlılık ile ilişkisine baktığımızda itaat kavramı temelde kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur ve otorite tarafından verilen emre dayalıdır. Burada insanlar genellikle verilen emirlere uymama sonucu karşılaşacakları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için itaat göstermektedirler. Halbuki örgütsel bağlılık dış çevre kaynaklı değil, içsel bir görev duygusudur. İçsel olduğu için de, dışsal emirlerle oluşturulması mümkün değildir (Gal, 1983:273).

Bağlılık ile itaat arasındaki ilişki bıçak sırtı bir süreç göstermekle beraber birini destekler nitelikte bir bütünlük arz ederler. Genellikle insanlar itaatkarlığı bağlılık davranışının bileşenlerinden biri olarak görürler. Ancak bağlılığı itaatkarlığın kapsamı dahilinde görmek mümkün değildir. İtaat olmaksızın duyulan bağlılık anarşi getirir, çünkü bireylerin bağlılık duyduğu örgütün yararına olduğuna inanarak yapacakları davranışlar, önemli ölçüde farklılık gösterir. Bağlılık olmadan gösterilen itaat ise, örgütün ilerlemesini hızlandıracak önemli adımların atılmasını sağlamakta yetersiz kalır. Çünkü sadece itaat duygusuyla yenilikçi fikirlerini ortaya koyamaz (Varoğlu, 1993:29). Özetle örgütsel bağlılık ve itaat birbirinin tersi veya birbirinin yerine kullanılabilecek terimler değil, aksine birbirini destekleyici ve tamamlayıcı nitelikteki kavramlardır (Gül, 2003: 88).

2.7. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

İşgörenlerin örgütlerine karşı geliştirmiş oldukları bağlılık düzeyleri örgütsel ve örgüt dışı faktörlerden farklı derecelerde etkilenmektedir. Bu faktörlerin kişileri etkileme derecesi, örgütsel bağlılık düzeyini belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu durum sonucunda, örgüt için olumlu veya olumsuz olarak nitelendirilebilecek davranışlar ve tutumlar ortaya çıkmaktadır. Bu davranış ve tutumlar literatürde farklı başlıklar altında incelenmiştir bu başlıklara bakacak olursak; düşük derecede örgütsel bağlılık, orta derecede örgütsel bağlılık, yüksek derecede örgütsel bağlılık, performans, devamsızlık ve işe geç kalmadır. Aşağıda bu kavramlarla ilgili açıklamalara değinilecektir.

2.7.1. Düşük Derecede Örgütsel Bağlılık

Düşük düzeyde örgütsel bağlılığı, üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinde bağlamında değerlendirdiğimizde, devam bağlılık sürecinin etkili olduğunu görmekteyiz. Aslında istenmeyen bir durum olan düşük derecede örgütsel bağlılıkta, çalışanın işletmeye karşı tutumu olumsuz olmakta ve birey kendini işletmeye bağlayan faktörlerden uzak kalmaktadır. İşi orada olduğu için ve kalmak zorunda olduğu için oradadır ilk fırsat bulduğunda oradan ayrılma düşüncesini ortaya koyacaktır (Atay, 2006: 89). Tamamen olumsuz olarak değerlendiremeyeceğimiz düşük derecede örgütsel bağlılığın hem olumsuz hem de olumlu sonuçları vardır. Farklı boyutlarıyla değerlendirilen bu durum sonucunda, yaratıcılığı ve yenilikçiliği artan çalışanların örgütten ayrılma durumunda değişebilmektedirler. Bu kişiler örgütten ayrılırken yerlerine yeni kişiler alınmakta ve o kişilere istihdam sağlanmaktadır. Bu durumun dezavantajı olarak kurumdaki personel devir hızının yükselmekte olduğu ortaya çıkmıştır (Çetin, 2011: 68). Örgütsel bağlılığın düşük olmasının doğurduğu diğer olumsuz sonuçlar arasında; sürekli artan devamsızlıklar, maliyetlerin artması, düşük üretim hızı, işletmenin olumsuz bir imaj kazanması ve örgüte karşı düşük sadakati sıralayabiliriz. Ayrıca bu işgörenler üst yönetim tarafından fazla itibar görmezler, terfi edemezler ve bu yüzden de olumsuz duygulara kapılabilirler. Örgüt içerisinde bu çalışanlar fazla itibar görmeyen görevleri istemedikleri halde yapmak durumunda kalabilir, örgüt tarafından soyutlanabilir ve dışlanabilirler (Atay, 2006: 90). Diğer yandan düşük örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların istemeyerek de olsa örgütlerine sağlayacakları en önemli faydalardan biri

de, kurumun çalışanını takip altında tutmasını sağlayarak sistem içinde uzun süre farkedilmeyecek hataların görülmesini sağlamaktır. Böylece ilgili kişilerin süreç içerisinde dikkatsizliği sonucu gözden kaçan küçük ayrıntıların daha da büyüterek daha başedilmeyecek problemler halinde ortaya çıkmasının önüne geçilmiş olacaktır (Öztürk, 2013: 14). Ayrıca düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar tarafından, işletme içerisinde kulaktan kulağa ilerleyen iletişimle, diğer çalışanların da tutumlarını da değiştirebilir. Bu durum da işletmeler açısından olumsuz bir durum oluşturur. Fakat bu durumun bir faydası da örgüt içi iletişimi canlandırır ve sorunların üst kademe yöneticiler tarafından görülmesini sağlayabilir (Atay, 2006: 90). Bu durum kabullenilecek bir durum olmamakla birlikte düşük örgüt bağımlılığının kuruma etki eden pozitif sonuçları olarak değerlendirilebilir.

2.7.2. Orta Derecede Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde; işgörenlerin tecrübe ve deneyimlerinin yüksek olduğu fakat örgüte bağlılığın ve örgütsel özdeşleşmenin yeterli olmadığı bir durum söz konusudur. Bu seviyede işgörenler örgütün bazı değerlerine bağlılık gösterirken, örgütün çeşitli süreçlerine de karşı çıkarak bireysel kimliklerini korumaya çalışırlar (Çetin, 2011: 69-70; Atay, 2006: 90). Bireyler için değerlerinin kabul edilmesi olumlu olarak görülse de kurum kazanımları için olumsuz sonuçlara yol açabileceği düşünülmektedir.

Örgütün en önemli hedef kitesini oluşturan bu çalışanlara, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlara verilen itibar ve terfi gibi ödüller verilerek, bu çalışanların da çizginin örgüt kazançlarını artıracak tarafında tutulması sağlanabilirse sonuç mutlaka örgüt yararına olacaktır (Öztürk, 2013: 15). Orta derecede örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları arasında kuruma aidiyet duygusunun gelişmesi, güvende hissetme, sorumluluk duyma ve örgütten farklı olarak kimliği sürdürebilme gibi özellikler sıralanabilir. Olumsuz sonuçları olarak ise kariyer ve terfi imkanlarının sınırlanması sonucu örgütsel etkililiğin azalması söz konusu olabilir (Balay, 2000: 88-89). Bağlılık düzeyinin dengede tutulmasıyla bu süreçlerden olum sonuçlar elde edilebilecektir.

2.7.3. Yüksek Derecede Örgütsel Bağlılık

Bağlılık sonuçları arasında, kurumda çalışanlardan beklenen düzeyde, yüksek düzeyde örgütsel bağlılıktır. Yüksek derecede örgütsel bağlılıkta çalışanlar,

örgütlerine güçlü bir bağlılık hissetmektedirler. Bu bağlılık sonucunda örgüt de çalışanına yüksek derecede güven duymaktadır. Sonuç olarak karşılıklı bir yüksek bağlılıktan bahsedebiliriz. Bu durum örgüt tarafından ödüllendirilmekte ve çalışanın iş görme performansının artmasına destek sağlanmaktadır (Çetin, 2011:70). Yüksek bağlılık faydalı olduğu kadar aynı zamanda üreticiliğin yok olmasına, kaygı ve strese, insan kaynaklarının verimsiz kullanımına ve kurum yararı için çok yönlü suçlar işleme gibi olumsuz durumlara da yol açtığı bilinmektedir. Bir taraftan kurumların sürekli olarak başarılı olma istekleri, işletmeleri riskli yatırımlara sevk edebilmekte bu durum da işletmeleri takip edilemeyen sonu belli olmayan süreçlere sürükleyebilmektedir. Aynı zamanda kurumlar, yüksek derecede verim ve araştırılmayan sadakatten yarar sağlasa da, her durumda olduğu gibi bunun da kurumun elde ettiği verime zarar verdiği de ileri sürülmektedir. Ayrıca farklı boyutlarda değişik sonuçları olan yüksek derecede bağlılık, örgütte esnekliğin azalmasına ve geçmişte uygulanan, uygulama ve stratejilere aşırı güvene yol açmaktadır. Bu durumda geçmişten gelen uygulamaların örgüt içerisinde değişmez hale gelmesine sebep olmaktadır (Atay, 2006: 92). Genel değerlendirmeler ışığında Tablo 1’de örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili incelenen üç ana başlığın çalışan ve örgüt açısından olası olumlu ve olumsuz sonuçları özet olarak gösterilmektedir.

Şekil - 1: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları.

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı.	Yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi, dedikodu sonucu oluşan kişisel maliyetler, örgütten ihraç ya da örgütün amaçlarını bozma.	Dedikodunun örgüt için yararlı sonuçları.	Yüksek iş gücü devri, işe geç gelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği.
Orta Bağlılık Düzeyi	Gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları. Yaratıcı bireyselliğin gelişmesi.	Mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlanması.	Örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş doyumu.	İşgörenin örgütsel istekleriyle örgüt dışı isteklerini dengelemesi. Örgütsel etkililikte düşüş.
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgütçe ödüllendirilmesi. Bireyin iş yapma tutkusu.	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması. Değişme, direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim.	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, yüksek bağlı işgörenlerden örgüt adına yasadışı eylemlere girişme.

Kaynak: (Randall, 1987: 462'dan akt. Yağcı: 2007: 120)

2.7.4. Bağlılık ve Performans

Bağlılık ve Performans süreçleri değerlendirildiğinde performansın bu duruma etki eden faktörlerin hedef boyutunda olduğu görülmektedir. Performans; hedeflerle belirlenen amaçlara ulaşmak için, önceden belirlenmiş bir işin tamamlanması ile ortaya çıkan durumu, sayılabilen ifadelerle ve kalite süreçleriyle tanımlamadır (Yücel, 2010, s. 23). Kuruma bağlılık, örgütsel etkinliği ve çalışanın mutlu olma düzeyini ortaya koymakta, kurum bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olan

işgörenlere göre daha fazla örgütte kalma isteğiyle ve daha çok gayret sarf ederek, yüksek performans sergilemeleri sonucunu doğurmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008). Bu tespitten sonra örgütte çalışanların bağlılığı ile performansı arasında kurulabilecek bir ilişki olduğu ancak bu ilişkinin derecesinin zayıf bir ilişki olarak ortaya çıktığının ifade edilmesi uygun olacaktır (Ünal, 2011, s. 62). Fazla maaş, yeterli sosyallik sağlama, ödül verme ve prim ödeme gibi maddi isteklerin yüksek olması örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi negatif yönde etkilerken, maddi beklentilerin düşük olması bu ilişkiyi beklenen yönde pozitif olarak etkileyebilmektedir (Akt. Gündoğan, 2009, s. 61). Diğer yandan araştırmalarda kurumsal bağlılık ile performans arasında daha fazla ilişki boyutu olduğunu ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. (Chen ve arkadaşları, 2006) örgütsel bağlılık ve performans ilişkisinde yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Meyer ve arkadaşları (2002) yaptıkları araştırma sonucunda iş performansının, duygusal ve normatif bağlılık ile olumlu, devam bağlılığı ile negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. (Suliman ve Iles'in 2000) yaptıkları çalışma sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın yapı taşları ile performans arasında olumlu yönlü bir ilişki vardır sonucuna ulaşmıştır. Fakat ilişkinin düzeyi bağlılık durumuna göre değişmektedir. Yapılan bu çalışma sonuçları değerlendirildiğinde, bireylerin beklentileri ile kurumun beklentilerinin örtüştüğü noktaların, performans değerlerini etkileyeceği, hatta bireyin içerisinde bulunduğu ortamın şartları ve kültürel kodlarında bu durumda etkili olabileceği düşünülebilir.

2.7.5. Bağlılık ve İşe Geç Kalma

İki kavram arasındaki ilişki düzeyinde, çalışan beklentilerinin ve ilgilerinin etkili olduğu, kuruma bağlılık ile işe geç kalma arasında yüksek derecede negatif bir ilişki olduğu görülmektedir (Çırpan, 1999, s. 67). Bu durum sonucunda işe zamanında gelen bireylerin bağlılık düzeyinin gelmeyenlere göre daha yüksek olduğunu söylenebilir. İşgörenlerin olumlu tutumlarının kurumlar için olumlu sonuçları olduğu göz önüne alındığında bu durumun bağlılık düzeyini olumlu olarak etkilediği bulunmuştur (Çırpan, 1999, s. 67). Angle ve Perry, yaptığı araştırmalarda bağlılığı yüksek olan bireylerin iş yerlerine daha az geç kaldıklarını ortaya koymuştur. (İnce ve Gül, 2005, s. 96). Yağcı (2003, s. 39) ise bağlılık ile işe geç kalma arasında ters yönlü ilişkinin Angle ve Perry'nin araştırmalarının tersine zayıf olduğunu, işe geç kalma davranışının göreceli bir eylem olduğunu personelin bu faktörlerin dışında

birden çok süreçten etkilendiğini de ortaya koymaktadır. Her şartta kuruma zamanında gelmek bireyin en büyük sorumluluklarının başında gelmektedir. İşe geç gelme ile ilgili olumsuz yargıların engellenmesi kurum verimliliğinin artmasına da fayda sağlayacaktır.

2.7.6. Bağlılık ve Devamsızlık

Devamsızlık işe geç kalma davranışına göre daha dikkat çekici bir faktördür. Bu durumda etkisiyle devamsızlık davranışı işe geç kalma süreçlerinden daha fazla araştırılmıştır. Yapılan değerlendirmelerde işe geç kalma çözümlenmesi daha kolay bir faktör olarak değerlendirilmiştir. Örgütsel bağlılığın işe devamsızlığı doğrudan değil dolaylı olarak etkilediği düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık ile işe devam etme düzeyleri arasında bir ilişki mevcuttur, ancak bağlılık durumunun bireylerin işlerine devam etmelerini sağlayan tek faktör olmadığı gözlenmiştir (İnce ve Gül, 2005, s. 95-96). Bireyin çalıştığı mesleğine bağlılığı ile devamsızlık durumu arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını arayan çalışmalarda farklı sonuçlar çıksa da pek çok bilim insanı orta yaş grubundaki kimselerde devamsızlığın genç gruplara ve yaşlılara göre daha az olduğu konusunda aynı düşüncüyü paylaşmaktadır (Eren 1998, s. 202). Bu durum yaş değişkeninin süreçte etkili bir rol oynadığını göstermektedir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık ve devamsızlık arasındaki ilişki Savery (1998), tarafından incelenmiş ve onun yaptığı çalışmaya göre; bağlılığı yüksek olan bireyler, bağlılığı düşük olan çalışanlara göre daha az işe devamsızlık yapmaktadır sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacılar, çalıştıkları işlerine yüksek düzeyde bağlılıkları olan bireylerin, kurumda kalmaya daha istekli olacakları ve işe devamsızlık yapma düzeylerinin daha az olacağı düşünmektedirler. Buradan hareketle yapılan araştırmalarda, işgörenlerin yetmiş ay süresince bağlılık ve devamsızlıklarını izlenmiş, sonuç olarak kurumsal bağlılıkları yüksek düzeyde olanların düşük devamsızlık düzeyine sahip oldukları gözlemlenmiştir (Akt. Uslu, 2012, s. 47-48). Bu çalışmaların yanında yaptığı çalışmalarda Meyer ve arkadaşları. (2002), duygusal bağlılığın devamsızlıkla negatif düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

3. PSİKOLOJİK İYİ OLMA

3.1 Psikolojik İyi Olma Kavramının Tarihsel Gelişimi

Geçmişten günümüze sürekli gelişen ve değişen bir anlam çerçevesinde değerlendirilen psikoloji bilimi, her dönem, içerisinde bulunduğu koşulları dikkate alarak bazı konularla ilgilenmiş, yorumlarını, araştırmalarını o kavramlar üzerine yapmıştır. Bu konuların neler olduğuna bakacak olursak; zihinsel hastalıklarının iyileştirilmesi, bireylerin yaşamlarının daha üretken ve doyum alacak hale getirilmesi ve üstün becerilerin tanımlanıp geliştirilmesi olduğunu görebiliriz. İkinci dünya savaşından sonraki dönemlerde psikoloji, tedavi edici bilim alanı olarak görülmeye başlanmıştır. Daha sonra ilgi alanı bireylerin güçlü yönlerini vurgulayan bir anlayışa doğru kaymıştır. Psikoloji bilimine olan bakışın, bu yönelim doğrultusunda değişmesi, yapılan araştırmalara da yansımış, bazı bilim insanları (Diener ve Myers, 1997; Seligman; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) ruh sağlığının olumlu tarafları ile ilgili araştırmaların, anksiyete, depresyon gibi ruh sağlığının olumsuz tarafları ile ilgili sayısız araştırmayla kıyaslandığında, oldukça az çalışıldığına dikkati çekmişlerdir.

Günümüzde pozitif psikoloji, hastalıklar ya da kişilerin eksik yanları üzerinde durmak yerine, insanı güçlendirme ve insanın kapasitesini geliştirme üzerinde durur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu paradigma değişimi birden çok sonuca yol açmıştır. Bundan dolayı psikoloji disiplini ve bilimsel araştırmaların diğer boyutlarında pozitif psikoloji bakış açısı bilimsel araştırmalarda odak noktası haline gelmiştir. Bu gelişmeler sonrasında pozitif psikoloji yas, kaybetme, acı, hastalık ve buna bağlı olarak oluşan sıkıntı, süreçlerini de içine alan insan yaşantısının tüm genişliğini anlama süreciyle ilgilenmiştir (Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006). Geçmiş araştırmalardan günümüze geldiğimizde “iyi oluş” kavramıyla ilgili kuramsal çalışmaların iki temel düşünceye dayanmakta olduğunu görebiliriz bunlar; hazcılık anlayışı ve psikolojik işlevselliktir. İyi oluş haz alma kavramı doğrultusunda değerlendirildiğinde, olumlu duygulanımın varlığı, olumsuz duygulanımın yokluğu olarak kabul edilir ve bu öznel iyi oluş olarak da adlandırılır. Diğer taraftan psikolojik işlevsellik yaklaşımında iyi oluş, hayatı olduğu gibi kabul ederek ve anlamlı bir biçimde doyum sağlayacak şekilde yaşamaya odaklanır ve “psikolojik iyi oluş” olarak da adlandırılır (Deci ve Ryan; 2008). Psikolojik iyi oluş kavramının günümüze kadar olan tanım süreci

değerlendirildiğinde öznel iyi oluş kavramıyla yakından ilişkili olduğu ve öznel iyi oluş kavramından etkilendiği görülmektedir.

3.1.1. Öznel İyi Oluş:

Her ne kadar işe vuruk tanımlar kavramların anlaşılması için önemli olsa da psikolojik iyi oluş ilk olarak öznel iyi oluş kavramı ile ortaya çıkmıştır. İnsanların yaşam süreçleri hakkında değerlendirmesi olan öznel iyi oluş, yeterli bir koşul olmamasına rağmen pozitif psikolojik sağlığın vazgeçilmez bir yönüne işaret eder(Diener, Sapyta ve Suh, 1998).

(Diener 1984) ve (Lucas ve Gohm, 2000)' e göre öznel iyi oluşun üç yönü vardır. Öznel iyi oluş ilk olarak, kişiye özgüdür ve bireyin yaşantısında yer alır. İkinci olarak, sadece olumsuz faktörlerin yokluğunu değil aynı zamanda olumlu ölçümleri içermektedir. Üçüncü olarak da öznel iyi oluş hayatın dar bir değerlendirmesi yerine yaşamın tüm yönlerinin genel bir değerlendirmesini içerir (Akt. Diener, 1994). Öznel iyi olma insanın hayatının boyutlarına ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmeleri içermektedir (Andrews ve Withey, 1976 akt Akın, 2013, s.15). Bu değerlendirmeler diğer bir ifade ile bireyin duygu durumunu, olaylara bakışına yönelik duygusal tepkilerini ve yaşam doyumuna ilişkin yargılarını içermektedir. Araştırmacıların öznel iyi oluş halinde bireylerin daha çok iyilik hallerinden bahsetmeleri bir ölçüt olarak karşımıza çıkmaktadır. Diener, öznel iyi oluşa ilişkin ilk araştırmaların Wilson tarafından mutlu insana ilişkin yapılan çalışmalar olduğunu belirtmektedir. Wilson, en avantajlı insanların en mutlu insanlar olduğunu vurgulamaktadır. (Akt: Diener, 1984, s.542).

Wilson'a göre gözlenen durumlar anlamında bireylerin genç, sağlıklı, yüksek kazançlı, iyi eğitilmiş, dindar ve evli olmaları; psikolojik anlamda ise dışadönük, kaygısız, iyimser, yüksek özgüvenli, işiyle ilgili morali yüksek ve alçakgönüllü hedefleri olan kişiler olmaları, onları mutluluk açısından daha avantajlı hale getirmektedir (Diener, 1984, s.542). Bu tanımlamalardan elde edilen kanı sosyal bireylerin öznel iyi oluşlarında yüksek olabileceğine ilişkin durumdur.

Öznel iyi oluş kavramının önemli özelliklerinde biri de kişinin , kişinin öznel iyi oluşuna dair değerlendirmesinin bir uzman ya da yakın çevresi tarafından değil, bizzat kendi tarafından yapılmasıdır. Bu değerlendirme yaşamın bütününe de kapsayabilir, bir kısmını da zihinsel boyutu da içerebilir, duygusal temelli de olabilir. Kısacası kişi bir bütün olarak kendi yaşamını ya da parçalar halinde (evlilik, iş vb.)

yaşamının çeşitli kısımlarını veya yaşadıkları ile ilgili duyguları değerlendirebilir. Bu iki değerlendirme birbirinden bağımsız gibi görünmekle birlikte, aslında birbirini tamamlar niteliktedir (Diener, 1984). Aslına bakılırsa birbiri içerisinde görünen tarafları ile öznel iyi olmanın tek boyutlu bir yapı olmadığını belirtmekte fayda vardır.

Yapılan çeşitli araştırmalarda öznel iyi olmanın boyutları incelenmiş ve bu boyutlar tanımlanmaya çalışılmıştır. Öznel iyi oluşta bilişsel öge gerçekçi veya entellektüel yönü temsil etmekte, duygusal öge ise olumlu ve olumsuz duygulanım olarak iki kısımda ele alınmaktadır (Andrews ve Robinson 1991, s.62). Örneğin yaşam doyumu öznel iyi olmanın bilişsel, duygulanım ise duygusal boyutudur (Andrews ve Withey, 1976; Akt. Akın, 2013).

Öznel iyi olma bir taraftan da bireyin günlük yaşam olaylarıyla nasıl başa çıktığıyla da ilişkilidir (Andrews Ve Withey, 1976; Diener, 1996). Bu sebeplerden dolayı öznel iyi oluş insan deneyiminin önemli bir unsuru olarak ele alınmaktadır (Noh, 2004). Bireylerin genel yargı durumları, anlık yargıları, fizyolojik durumu, hafızası ve duygusal tepkilerine bakılarak öznel iyi olma hakkında bir değerlendirme yapılabilir (Diener, 1999).

Kişilerin yaşamlarındaki genel ve özel alandan aldıkları doyuma ilişkin yapılan bir çalışma sonucunda genel yaşam doyumu yüksek olan kişilerin genel ve özel alanlardan aldıkları doyuma ilişkin değerlendirmelerinin de yüksek olduğunu ve bu durumun en çok “benlik” ve “sosyal ilişkiler” alanında geçerli olduğunu gözlenmiştir. Araştırmacılar bu durumu mutlu insanların genel olarak yaşama olumlu baktığı ile ilişkilendirmekte; kişilerin mutlu olduğunda tutarlı biçimde genel ve özel alanlara ilişkin değerlendirmelerinin de olumlu olacağını öngörmektedirler (Diener ve Oishi, 2001).

Aynı zamanda bireylerin mutluluğu olarak ta kavramlaştırılan öznel iyi olma iyi yaşama bakış açısının bir göstergesi olarakta ele alınmaktadır. Bireyin hayata yüklediği anlamlarla ilişkili olan öznel iyi olma bireyin stresini azaltmakta psikolojik ve biyolojik ihtiyaçlarını gidererek onun mutluluğa ulaşacağını varsaymaktadır (Diener ve Oishi, 2003). Stres ve gerginliği azalan bireylerin kendini daha mutlu gördüğü ve hayat kalitesi arttığı düşünülmektedir.

3.1.2. Psikolojik İyi Oluş

Sürekli değişen bir anlam çerçevesinde günümüze kadar farklı boyutlarıyla değerlendirilen psikolojik iyi olma, temelde birbiriyle ilişkili olan iki farklı kavram üzerine odaklanmıştır; bunlar öznel iyi olma ve psikolojik iyi olmadır (Akın, 2009). Pozitif psikoloji akımının gelişimi ile çok sayıda yeni kavram ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji literatürü incelendiğinde karşımıza, incelenen kavramların en kapsamlılarından birisi olan psikolojik iyi olma çıkmaktadır. Kavramı ele alan araştırmaların önemli bir bölümü bu kavramın işe vuruk tanımına odaklanmıştır. Psikolojik iyi olmayı tanımlamak için kendi bakış açıları ve değerlendirmelerine göre kuramsal çerçeve geliştirmişlerdir. Psikolojik iyi olma hakkında ilk araştırma Bradburn (1969) tarafından yapılmıştır. Olumlu ve olumsuz duygulardan bahseden Bradburn mutlulukla psikolojik iyi olmayı birbirlerinin yerine geçen kavramlar olarak kullanmıştır. Psikolojik iyi olmaya bu açıdan bakıldığında olumlu duyguların olumsuz duygular üzerine baskın olduğu görülmektedir. Bu tanımlama daha önce ele aldığımız öznel iyi oluş kavramının tanımına daha yakındır (Timur, 2008). Psikolojik iyi oluş kavramının günümüze kadar gelen tanım süreçleri incelendiğinde bugüne ışık tutan birkaç yaklaşımdan bahsedebiliriz. Bu bakış açılarından en önemlilerine değinecek olursak; Aşağıdan Yukarıya Durumsal Etkiler Modeli, Dinamik Denge Modeli, Çelişki Teorileri ve Amaca Ulaşma modelidir (Akın, 2013). Bu yaklaşımlara aşağıda kısaca değinilecektir;

Dinamik Denge Modeli; Her insan farklı kişilik yapısına sahiptir ve kişiliklerinin etkisi ile farklı düzeyde iyi olma ortalamalarına sahip olduklarını değerlendirilmektedir. Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse, dışa dönük kişiliğe sahip bireylerin içe dönük olanlara göre yaşantı zenginlikleri daha farklı olabilmekte farklı deneyimler yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu iddia edilmektedir (Headey & Wearing, 1992, Akt. Akın, 2013).

Doyuma İlişkin Çoklu Çelişki Modeli; Bu model sosyal karşılaştırmayı kapsamaktadır. Burada uygun olarak değerlendirilen, kişinin kendini karşılaştırdığı kişilerle arasındaki karşılaştırma düzeyinin kendisinin beklentilerine uygun olmasıdır. Bireyler bu karşılaştırmayı yaparken öznel değerlendirmelerine, tutkularına, hedeflerine, ihtiyaçlarına, göre hareket ederler. Bireylerin yaptıkları sağlıklı karşılaştırma durumlarına göre hayatlarındaki mutluluk düzeylerini belirler.

Amaca Ulaşma Teorisi; Bu teoride bir hedef ve amaç varlığından bahsetmek mümkündür. Modele göre kişilerin mutluluğu elde etmesinin, bir hedef veya amacın gerçekleştirilmesine bağlı olduğunu öne sürülmektedir (Diener, 1984). Diener bireyin sahip olduğu amaçların yapısı ve çeşitlerinin, bu amaçlara ulaşmada ne kadar başarılı olduğu ve amaçlarına ne kadar çok ulaşıyorsa ulaşma sıklığının yaşam doyumunu etkilediğini belirtmiştir (Diener ve diğerleri, 1999). Kısaca belirlenen hedeflere sağlıklı olarak ulaştıklarında insanların mutlu olabileceği söylenebilir.

Aşağıdan Yukarıya Teorisi; Bu teoride insanların temel ihtiyaçları karşılayarak mutlu olabileceğini söylemektedir. Doyum sağlayan insanlar mutlu olabilmektedir. Bu yaklaşım ayrıca psikolojik iyi olmayı etkileyen faktörleri, dışsal olayları ve demografik değişkenleri tanımlamayı amaçlamaktadır (Diener ve diğerleri, 1999).

Psikolojik iyi olma ile ilgili yaklaşım tarzlarının ortak noktası mutluluk sürecine ulaşma olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede bilim insanlarının kuramsal bakış açılarına göre yapmış oldukları, birbirini tamamlayan genel kabul görmüş tanımlara aşağıda değinilecektir.

Psikolojik iyi oluş kişinin yaşam hedeflerini, kişisel potansiyelinin farkında olup olmadığını, diğer bireylerle kurmuş olduğu ilişkisinin kalitesini içermektedir (Ryff ve Keyes, 1995, s.720). Daha açık bir şekilde ifade edilecek olursa, kişinin kendini pozitif algılamasını, sınırlılıklarının farkında olduğu durumlarda bile kendinden memnun olmasını, diğer insanlarla güvenli ve yakın ilişkiler geliştirmesini, bireysel ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak şekilde çevresini şekillendirmesini, özerk ve bağımsız hareket edebilmesini, hayat amacının ve anlamının olmasını, kapasitesinin farkında olmasını ve bu kapasitesini sürekli geliştirmeye çalışmasını yansıtmaktadır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002, s.1007).

(Waterman, 1993)'a göre Psikolojik iyi oluş, meydan okuma, çaba gösterme, kişisel gelişim ve büyüme için uğraşma olarak ifade etmekte. Edwards, 2005) ise psikolojik iyi oluşun olumlu ruhsal sağlıkla ilgili olduğunu ifade etmektedir.

Ryff'e (1989) göre, psikolojik iyi oluş olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumunun basit bir birleşiminden çok yaşam tutumlarından oluşan çok boyutlu bir yapıdır.

Ryff psikolojik iyi oluş kavramını tanımlarken, Bradburn ve öğrencileri tarafından ele alınan öznel iyi oluş kavramının, öncelikle sosyal değişkenleri açıklama amacıyla tasarlanmış olması, yine Bradburn'un çalışmasında kullandığı Eudaimonia

kavramının “mutluluk” kavramını tam olarak karşılayıp karşılamadığı noktasında eleştirilerde bulunmuş, ardından iyi oluşun sadece yaşam doyumu ve duygu temelli değerlendirme olarak ele alınmasının yani öznel iyi oluş kavramının, pozitif işlev görme bakış açısını ihmal ettiğini ileri sürmüştür. Buna karşılık olarak “psikolojik iyi oluş” kavramını önermiştir (Ryff, 1989a, 1989b). Ryff sonrasında, iyi oluş çalışmalarını yaşlılık dönemine ilişkin yaptığı çalışmalarla da bütünleştirmiş ve pozitif işlevsellikle gelişim sürecini bağlantılandırmıştır.

Ryff kuramını geliştirirken Buhler, Erikson, Neugarten gibi kuramcılarının yalnızca çocukluk ve gençlik dönemi değil, orta yaş ve yaşlılık dönemini kapsayan yaşam boyu gelişim temelli teorilerinden ve çalışmalarından da etkilenmiştir. Kavramın çok yönlü ele alınmasıyla beraber daha açık ve net olarak tanımlamanın yapılabileceğini ifade etmiştir.

3.2. Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Yaklaşımlar

Tarihsel sürece baktığımızda psikolojik iyi oluş kavramının gelişim kuramcılarının hepsi tarafından farklı boyutlarıyla ele alındığını ve iyi oluşun çeşitli yönlerini vurguladıklarını görürüz. Fakat ‘psikolojik iyi oluş’ kavramı temelini Carol Ryff’ın ‘Çok Boyutlu Psikolojik İyi Olma Modeli’nden alır. Sırasıyla baktığımızda Psikoanalitik kurama göre iyi uyum yapmış bir bireyin id, ego ve süper egosu egonun liderliğinde görece bir uyum içinde çalışır. Gelişim kuramcılarının konuya ilişkin değerlendirmeleri bakış açılarına göre şekillenmektedir. Freud insan hayatında yaşam boyunca bazı güçlükler ve birtakım mutsuzlukların yaşanmasının kaçınılmaz olduğunu fakat psikolojik olarak sağlıklı kişilerin iki şeyi iyi yapabildiğini söylemektedir: Bunlar sevmek ve çalışmaktır (Ewen, 1988; Akt: Cenkseven, 2004). Jung’a göre kişilerin psikolojik olarak sağlıklı olması bireyselleşme süreci sonrasında bireyin bütün insan olması ve içinde bulunduğu yaşamın gerektirdiği görevleri gerçekleştirmesi ile mümkün olabileceği yönündedir (Cenkseven, 2004). Adler, psikolojik olarak sağlıklı bireylerin yaşamın üç temel uğraştırıcı unsuru olan toplum, meslek, aşk ve evliliği başarılı bir şekilde karşılamaya hazır olduğunu belirtir (Ewen, 1988). Fromm benliğin bireyselleşmesi için asal bağlantılardan kurtularak özgürleşmeyi ve bu özgürlüğün getirdiği çaresizlik ve yalnızlık duygularından kurtulmak için kendi bireyselliğini yitirmeden diğer insanlarla dayanışma, paylaşma ve sevgi bağlarıyla bütünleşmeyi psikolojik sağlamlık göstergesi olarak görmektedir (Geçtan, 1998; Lindzey, 1973, Akt: Kılıççı, 1992, Cenkseven, 2004). Rogers

psikolojik bakımdan sağlıklı insanları tam işlev yapan insan olarak tanımlar. Rogers'a göre yeni yaşantılara açık, her anı dolu yaşama eğiliminde, başkalarının düşünceleri yerine kendi içgüdüleriyle davranabilme yeteneğine sahip, düşünce ve davranışta özgürlük duygusuna sahip ve yüksek düzeyde yaratıcı olan kişilerdir (Schultz ve Schultz, 2001; Akt. Cenkseven, 2004). Bradburn ve öğrencileri de pozitif ve negatif duygulanımın farklı unsurlardan etkilenen bağımsız iki yapı olduğunu ve mutluluğun bu iki yapı arasındaki denge olduğunu söylemektedirler (Bradburn, 1969). Tüm bu yaklaşımlar kavramın bugün anlaşılan haline temel oluşturmuş olup değerlendirmeler bu bakış açılarının yorumları çerçevesinde şekillenmiştir.

3.2.1. Ryff'in Psikolojik İyi Olma Modeli

Ryff'in modeli, psikolojik iyi olma ile ilgili diğer modellere rağmen en fazla dikkat çeken ve araştırmalarda yoğun biçimde kullanılan modeldir. Psikolojik iyi olmanın altı boyutta ele alındığı bu model; tam ve verimli psikolojik işlevselliği, pozitif psikolojik sağlık ölçütlerini temel almakta ve yaşam boyu gelişim düşüncesine dayanmaktadır. Ayrıca Ryff'in modeli bireyin, duygularına ilişkin düşüncelerini araştırmasını ve bu düşüncelere ilişkin farkındalık sağlamasını, kendini değerlendirirken belirlediği standartlarını ölçüt almasını, kendine ait değerlerini savunmasını, uygun seçimler yapmasını ve belirlediği amaçlara ulaşmak için çaba sergilemesini içermektedir (Ryff & Essex, 1992). Ryff'in çok boyutlu psikolojik iyi olma modelinde birinci boyut özerkliktir bu kavram kişinin sosyal çevrede bireyselliği elde etmek için kişisel özerklik aramasını sosyal baskılara rağmen davranışlarını standartlarına göre düzenlemesi sürecini kapsar. Ryff'e (1989a) göre, bağımsızlığı ve davranışın düzenlenmesi. Kendini gerçekleştirmiş ve tam işlevsel olan bireyler, kendi davranışlarını düzenleme ve sosyal yapıya bağımlı olmadan yaşayabilme becerilerine sahiptir (Ryff & Essex, 1992). Psikolojik iyi olma modelinde ikinci boyut Çevresel Hâkimiyettir (Ryff'e 1989a) göre çevre hâkimiyetini "bireyin kişisel, ruhsal koşullarına uygun bir çevre yaratma veya seçme" becerisi olarak tanımlamaktadır. Ayrıca çevresel hâkimiyet, bireyin günlük yaşam olayları ve sorumlulukları üzerinde kontrole sahip olduğuyla da ilişkilidir. Cooper ve ark. (1995, s.402)'ına göre " etrafını zihinsel veya fiziksel etkinliklerle değiştirmeyi başaran kişi, kendi iletişim ortamlarını da kontrol edebilmekte,

çevresine hâkim olabilen kişi sürekli değişen çevreyle başa çıkabilmekte, uyum sağlamakta ve etkileşim içinde olabilmektedir”. Psikolojik iyi olma modelinde üçüncü boyut olan bireysel gelişim, karar verme duygusu, bağımsızlık ve davranışlarını bireyin potansiyellerini tam olarak kullanarak kendini geliştirmesini ifade niteliğindedir (Ryff & Essex, 1992). Bireyin yeniliklere açık olması zorluklarla mücadele edebilme gücünü hissetmesi bu boyutla ilişkilendirilebilmektedir. Psikolojik iyi olma modelin de dördüncü boyut bireyin diğerleriyle olumlu ilişkiler kurması ve sürdürmesidir. Bu süreçte birey olumlu ilişkiler kurarak sosyal ve kişiler arası yönünü geliştirir. Ayrıca kişiler arası ilişkilerde karşılıklı özveri ön planda tutarak diğer bireylerin refah ve mutluluğunu düşünür. Samimi ve güvene dayalı ilişkiler bu boyutla ilişkilendirilmektedir. (Akın, 2013). Psikolojik iyi olma modelinde beşinci boyut yaşamın amacıdır, birey aktif olarak hayat amaçlarına ulaşmak için eylemde bulunur ve kendini yönetir. Böylece hayatının amacının olduğunu dair olgun bir duyguya ulaşır. Geçmiş ve gelecekte yaşadıklarının bir anlamı olduğunu düşünen bireyler hayatın amaçsız olmadığını düşünürler. Planlama ve kendini yönetmesi ona hayatın anlamlı olduğu duygusunu verir (Akın, 2013). Psikolojik iyi olma modelinde altıncı boyut öz kabuldür, kendini kabul etme ve kendine yönelik olumlu tutumlara sahip olma kendini gerçekleştirme olarak tanımlanmaktadır. Öz kabul birçok araştırmacı tarafından iyi olmanın ön şartı olarak değerlendirilmiştir. Kişilik kuramcılarında Erikson’un yaşam boyu gelişim kuramı da kişinin geçmişini ve benliğini kabul etmesine önem vermektedir (Ryff ve Essex, 1991, s.148). Öz kabul düzeyi yüksek bireyler, kendilerine yönelik olumlu tutumlara sahip olurlar geçmiş şimdi ve gelecekle ilgili kendilerine karşı pozitif tutumlar sergilerler Ryff (1989, s.1071). Ryff (1989)’ın Psikolojik İyi Oluş yaklaşımının dışında psikolojik iyi oluşa ilişkin başka işlevsel tanımlamalar da vardır. Bunlardan bir tanesi yaşamın anlamı ve amaçlarının ölçülmesi (McGrgor ve Little, 1998, akt. Cenk seven, 2004, s. 8), bir diğeri kendini gerçekleştirmedir (Ryan ve Deci, 2000, s.75). Bu yaklaşımlar, genel olarak kendini gerçekleştiren ve tam olarak işlevsel faaliyette bulunan kişilerin kavramlarla tanımlamasını içermektedir (Lent, 2004, s.494). Psikolojik İyi oluşa çok sayıda değişken etki etmektedir. Yaş ve cinsiyetten, kişilik ve kültüre bunlardan birkaçı olup, bu değişkenlere aşağıda değinilmektedir.

3.3. Psikolojik İyi Olma İle İlgili Değişkenler

Psikolojik iyi olma ile ilgili araştırma yapan bilim insanları bu yapının demografik ve farklı değişkenlerle arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmışlardır. Bu değişkenler Cinsiyet, yaş, kişilik, evlilik, kültür, öz saygı, stresle başa çıkma başlıkları altında değerlendirilmiştir (Akın, 2013).

3.3.1. Yaş

Yaş faktörü ile Psikolojik iyi olma arasında yapılan çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. İlk olarak gençlerin daha yüksek psikolojik iyi olma düzeyine sahip olduğunu vurgulayan araştırmalara rastlanırken daha sonra bu süreç yaşlıların da yüksek iyi oluş düzeyine sahip olduğunun tespit edilmesiyle farklı bir boyut kazanmıştır. Bu alanda yapılan ilk araştırmalarda en yüksek iyi olmaya sahip olanların gençler olduğunu vurgulamıştır (Akt. Koenig, King, ve Carson, 2012). Bu durum Koenig ve diğerlerinin gençlik yorumuyla açıklanabilir. “ Gençlik, sağlıklı olma, güzellik ve gücün zirvede olduğu, stres, korku ve endişenin çok fazla önemsenmediği yaşam boyunca gelecekteki imkânların hemen hemen sınırsız ve sonsuz gibi görünüyor olduğu hayata başlangıç zamanı” dır (Koenig ve diğerleri, 2012: 124). Diener ve Suh (1998), tarafından yapılan çalışmalarda da yaşla birlikte bireylerin psikolojik iyi olma düzeylerinde bir artma meydana geldiği yönündedir. Diğer taraftan psikolojik iyi olmanın yaşla birlikte azaldığını belirten araştırma sonuçlarına göre, gençlikten sonraki yaşamda rol kaybı yaşanmasının, mutlulukta azalmaya neden olduğu yönündedir (Koenig ve diğerleri, 2012: 124). Buna karşın Avrupa ve Kuzey Amerika’daki daha karmaşık bir modelde fiziksel sağlıkta ki düşüşe rağmen, yaş ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmüştür (Okun ve Stock, 1984; Camfield ve Skevington, 2008 akt. Akın, 2013). Bu durum da duygusal kontrolün yaşın ilerlemesiyle birlikte artmasıyla açıklanabilir (Gross, Carstensen, Pasupathi, Tsai, Gottestam, Hsu, 1997). Ayrıca bireylerin içinde bulunduğu anı yaşamaktan ve geçmiş yaşamından doyum alması ve mutlu olması olarak tanımlanan yaşlanma süreci, yaşam doyumunun, yaşam doyumu ise başarılı yaşlanmanın en önemli süreci olarak değerlendirilmektedir (Havighurst, 1963).

3.3.2. Cinsiyet

Cinsiyet ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye baktığımızda yaş ile psikolojik iyi olma arasında olan ilişkiye benzer araştırma sonuçlarına rastlamaktayız. Bu durum psikolojik iyi olma bakımından cinsiyet değişkenine göre elde edilen araştırma bulguları birbirinden farklı olduğunu göstermektedir. Psikolojik İyi olma araştırmalarında cinsiyet farklılıklarını test etmek için yapılan bazı yayınlarda kadınların erkeklerden daha çok mutlu oldukları ve yaşam doyumu aldıklarını saptamışlardır (Lee, Seccombe ve Shehan, 1991). Yani kadınların erkeklere göre daha hoş duygular yaşadığı ifade edilmiştir. Diğer taraftan (Haring ve arkadaşları, 1984) erkeklerin kadınlardan daha yüksek psikolojik iyi olma düzeyine sahip olduğunu bulmuştur. Bununla birlikte (Ryff, 1989) psikolojik iyi olmanın alt ölçeklerinden diğerleriyle olumlu ilişkiler ve bireysel gelişim açısından cinsiyetler arası farklılıklar saptanmıştır. Son zamanlarda birey üzerinde yürüttüğü araştırmalarında (Diener ve Suh, 1998, akt. Akın, 2013) bu ilişkiyi incelemiş elde ettiği bulgular sonucunda 20'li yaşlardan 80'li yaşlara doğru yaşam doyumunun yavaşça arttığını, olumsuz duygulanımın sabit kaldığını, olumlu duygulanımın ise azaldığını bulmuştur. Olumlu duygulanımdaki bu düşüş, yaşla birlikte duygusal yoğunluğunun azalmasıyla ilişkilidir Mroczek ve Kloar, 1998). Bu çalışmaların yanında literatürde psikolojik iyi olmanın cinsiyetlere bağlı olarak değişiklik göstermediğini söyleyen araştırmalara da (Hori, 2010; Kirkcoldy, Furnham ve Siefen, 2010; Timur, 2008; Tütüncü, 2012) rastlanmaktadır.

3.3.3. Evlilik

Evlilik, öz değer, güçlü bir kimlik duygusunun ve otoritenin oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Evlilikte eşlerin birbirine sağladığı özel ve içten duygusal destek bireyin kendisini sevilen, özen gören, saygılı ve değerli bir varlık olarak algılamasına ve kendini güvende hissetmesine yardımcı olmaktadır (Pierce ve Sarason, 1996). Evli bireylerin evli olmayan bireylere göre daha yüksek düzeyde duygusal destek gördükleri ve daha düşük depresyona sahip oldukları bulunmuştur (Stack ve Eshalman, 1998). Psikolojik iyi olma açısından medeni durumu inceleyen araştırmalar, evliliğin psikolojik iyi olmaya katkı sağladığını göstermektedir (Lamb, Lee, ve DeMarris, 2003; Gove ve Umberson, 1985; Diener ve diğerleri, 2000). Evlilikte duygusal destek, kişinin kendini sevilen, sayılan ve değerli bir kişi olarak hissetmesini ve eşlerin birbirlerini ve sorunlarını önemsemelerini sağlar (Ross,

Mirowsky ve Goldsteen, 1990). Bundan dolayı duygusal destek depresyonun ve diğer ruhsal rahatsızlıkların daha az yaşanmasını sağlar (Ross ve diğerleri, 1990). Bu bulgu ile tutarlı olarak, evlilik ilişkileri duygusal destek, yaşam için bir anlam ve iyi olma duygusunu artırmaktadır. Erkek ve kadının arasında karşılıklı olarak sorumluluklarını yerine getirmeleri ve birbirlerini güçlendirmelerini sağlayarak psikolojik bozukluklara olan yatkınlığı azaltmaya çalışan koruyucu bir etki yapar (Gove, Style ve Hughes, 1990; Ren, 1997; Kim ve McKenry, 2002). Evlilik sürecinin erkek ve kadın arasında tüm yönlerden sağlıklı yaşantı sunduğunu, erkeklerin evlilik sayesinde fizyolojik ve psikolojik sağlığına katkı sağladığını kadınlar ise ekonomik, duygusal ve sosyal açıdan dolaylı yararlar sağladığı bulunmuştur. (Akın, 2013).

3.3.4. Kişilik

(Ryan ve Deci, 2001: 149) tarafından kişiliğin çok yönü bir faktör olduğu ifade edilmiştir. Başka bir ifadeyle iyi olmayla kişilik arasında hangi tür ilişkiler vardır ve bu ilişkinin boyutu nedir gibi sorularla aradaki süreçleri anlamaya yönelik çalışmalar yapmışlardır. Yapılan çalışmalar, mutlu bireylerin dört temel özelliği ortaya koyduklarını göstermiştir. Bunlar, öz-saygı, kişisel kontrol duygusu, iyimserlik ve dışa dönüklüktür (Myers ve Diener, 1995). Ayrıca kişiliğin etki alanının iki boyutla tartışıldığında görülmekte olup bunların dışadönüklük ve nevrozizm olduğu ifade edilmektedir (Gross, Sutton ve Ketelaar, 1998). Yüksek etkinlik düzeyi, sosyallik ve pozitif duygulara yönelik bir boyut olarak tanımlanan dışadönüklük (Costa ve McCrae, 1992) psikolojik iyi olma ile olumlu yönde ilişkilidir (Cooper ve diğerleri, 1995). Buna karşın nevrozizm daha psikolojik iyi olma ile negatif yönde ilişkilidir (Diener ve Lucas, 1999; McCrae ve Costa, 1991; Schmutte ve Ryff, 1997; Bardi ve Ryff, 2007). Sonuç olarak yapılan çalışmaların büyük kısmı kişilik alt boyutlarının psikolojik bağlılık ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Olumsuz duygu ile nevrozizm, olumlu duygulanım ile dışadönüklük arasındaki ilişkiler bu durumu açıkça göstermektedir.

3.3.5. Kültür

Kültür, davranış kalıplarını, gelenekleri, yaşam tarzını, düşünceleri, değerleri, inançları, tutumları ve alışkanlıkları anlatmaktadır. Bireyin kültürel birikimi, psikolojik iyi olma düzeyinin biçimlendirilmesine yardımcı olan en önemli faktörlerden birisidir. Bu bağlamda her kültürün farklı özellikler gösterdiği düşünüldüğünde psikolojik iyi olma kavramını kültürel birikimlerden ayrı düşünmek

imkânsızdır. Bu durum kavramın genellikle kültürel yanlılığa sahip olduğu anlayışını doğurmuştur. (Akın, 2013). Bu bağlamda kültür kavramının etkileri bireyci ve toplulukçu bakış açılarına göre değerlendirilmektedir. Ayrıca kültürel bakış açıları olarak bireyci kültürlerin bireylerin ihtiyaçlarını ve seçme özgürlüklerini ön plana çıkardıkları ve hayat doyumu hakkında bilgi verdikleri tespit edilirken, toplulukçu kültürlerin psikolojik iyi olmayı, bireyin sosyal ilişkilerindeki uyumu düzeyi olarak algıladıkları görülmüştür (Akın, 2013). Ayrıca kültürler arasında duyguları ifade etmede de farklılıklar görülmektedir. (Kang, Shaver, Min ve Jing, 2003). Çoğulcu toplumlar da ise üyelerin kendi duygularını ifade etmeye odaklanmaktan daha çok diğerlerinin duygularına duyarlı olması, bu toplumların üyelerinin duygu ifadelerini kontrol etmeye yöneldikleri anlamına gelmektedir (Kuzucu, 2006). Toplulukçu kültürlerin bu özellikleri, bireylerin iyi olma düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Diener, Suh ve Oishi, 1997; Schimmack ve diğerleri; 2002). Kişilik ve benlikle ilgili yapılan kültürler arası araştırmalar, psikolojik iyi olma düzeyi bakımından Batı toplumları ile Doğu toplumları arasında önemli farklılıklar olabileceğini öne sürmektedir (Markus ve Kitayama, 1991). Bu süreçlerde inançların (Hinduizm, Buduzim ve Şamanizm) etkisiyle batı toplumlarındaki bireysel ve özgür irade anlayışı yerine, kendi benliğini diğerlerinin yerine koyan kişilerin varlığından söz edilebileceğini göstermektedir (Dalal, 2000). Bu toplumlarda batı toplumlarından farklı olarak diğer bireylerle bağlantılı ve uyumlu olmaya odaklanılmaktadır (Markus ve Kitayama, 1991). Kültür ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması sadece çok kültürlü milletlerin değil bir ülkenin kendi kültürel değerlerindeki yozlaşmayı da belirlemek açısından önemlidir. Kültürel kodlara zarar veren fakat kaçınılmaz olan teknolojik ve bilimsel gelişmelerin bireyler arasındaki sosyal uyum düzeyine (bireyin ailesi, arkadaşları ve içinde yaşadığı gurupla sağlıklı iletişimde bulunması) zarar vererek psikolojik iyi olma düzeyini azalttığı kaçınılmaz bir gerçektir. (Eckerseley akt. Akın, 2013).

3.3.6. Özsaygı

Uzun yıllar öz-saygı kavramına yönelik, farklı bilim adamları tarafından çok sayıda tanım yapılmıştır. Örneğin Rosenberg' göre öz saygı kişinin kendini değerli ve önemli bir birey olarak algılaması şeklinde tanımlanmıştır. Rogers ise öz saygıyı bireyin ideal algısı ile gerçek benliği arasındaki yakınlık olarak ele almış ve bunu öz kabul olarak isimlendirmiştir. Alan yazınındaki araştırmalara bakıldığında öz saygı

ve psikolojik iyi oluş kavramları arasında ilişkinin kritik olmanın yanında öz-saygının psikolojik iyi olmanın en iyi yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. (Taoylor ve Brown, 1988). Ayrıca (Shcimmack ve Dienner, 2003) tarafından 141 üniversite öğrencisine yapılan çalışmalarda öz-saygının psikolojik iyi olmayı anlamlı bir biçimde yordadığını bulunmuştur.

3.3.7. Stres

Stres eski zamanlardan günümüze kadar daima hayatımızın bir parçası olurken günümüzün yüksek hızdaki yaşam şekli nedeniyle tüm yaş ve kültürdeki insanlara olan etkisini günden güne arttırmaktadır. Stres günümüzün modern toplumlarında genel olarak yaşamdan zevk alıp almadığımızı ve işimizde üretken olup olmadığımızı belirlemede önemli rol oynamaktadır. Stres; bireylerin yaşam süreci içerisinde, kişiler ve olaylarla ilgili olarak, fiziksel, bilişsel ve davranışsal değişimlerle ortaya çıkan olumsuz bir duygusal deneyimdir (Baum, 1990). Stres günlük olaylara bağlı olarak çok sık yaşanabilmektedir. Bir şeyleri kaybı, hastalık, ilişkisel sorunlar, trafik yoğunluğu, günlük yaşama bağlı olarak insanlara stres yaşatan olaylardır. Bu ve benzeri durumlar ile insanların yaşadıkları günlük stres psikolojik iyi olma düzeyini etkilemektedir. Ayrıca yapılan bir araştırmada stres somatik ve psikolojik belirtilerin artmasına sebep olmakta bu durum bireylerin hayat kalitesinin düşmesiyle sonuçlanmaktadır (Festen ve Wilcox,1992). Bireyin, stres yaşatan durumlarla baş edebilmesi için yeterli becerilere sahip olduğuna ilişkin inancının, depresyon ve anksiyeteyi azalttığı ve psikolojik uyumu arttırdığı bulunmuştur (Repetti akt. Akın, 2013).

3.3.8. Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Son yıllarda iş yerinde psikolojik iyi oluşun artırılması, hem uygulamacılar hem de araştırmacılar açısından popüler olarak ele alınan bir konu haline gelmiştir. Örgütler, son yıllarda iş yerlerinde verimliliği ve performansı arttırmak, çalışanlarına kaliteli bir iş hayatı sunmak, onların mutlu olmasını sağlamak ve psikolojik iyi oluş düzeylerini arttırmak için çeşitli girişimlerde bulunmaktadır. Çalışanların mutluluğu ve iyi oluş düzeyleri başarılı bir örgütün verimliliğinde önemli bir ölçüt olarak kabul görmektedir. Örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların, hayata daha bağlı, çevresine hâkim, kişisel gelişime açık, başkaları ile iyi ilişkiler kurabilen, yaşam amacı olan, kendini kabul düzeyi yüksek olan, özel hayatlarındaki mutluluk deneyimini iş yaşamına da taşıyabilen bireyler olarak kabul edilmektedir. İş görenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksekliği, yaşam kalitesini

etkilemektedir. Bu durum sonucunda da bireylerin örgütsel bağlılıkları artmaktadır. Benzer şekilde mutlu insanlar daha üretken oldukları için, bağlılık ile iyi oluş arasında karşılıklı bir faydadan bahsedebiliriz (Garg ve Rastogi, 2009).

Olumlu iş deneyimleri kişinin psikolojik iyi oluş düzeyini olumlu yönde etkilemektedir. Bu kapsamda yapılan literatür çalışmaları, duygusal bağlılığın psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğunu görüşünü desteklemektedir (Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2002). Ayrıca iş tatmini ve olumlu duygulanım açısından incelendiğinde, iki kavram arasında olumlu bir ilişki söz konusudur. Depresyon, işte yaşanan gerginlikler, duygusal tükenmişlik, stres, iş-aile uyumsuzluğu ile psikolojik iyi oluş ile olumsuz bir ilişki içindedir (Akt. Panaccio Vandenberghe, 2009).

Bu bilgiler ışığında değerlendirilecek olursak, bireyin çalıştığı iş ortamına bağlılık duyması onun genel olarak psikolojik iyilik halini de olumlu yönde etkileyebilmektedir. Özellikle de okulda çalışan ve öğrenci yetiştiren öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve psikolojik iyilik hallerinin bilinmesi önem taşımaktadır. Bu nedenle bu çalışmadaki model, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemektedir.

4. ARAŞTIRMANIN MODELİ, HİPOTEZLER

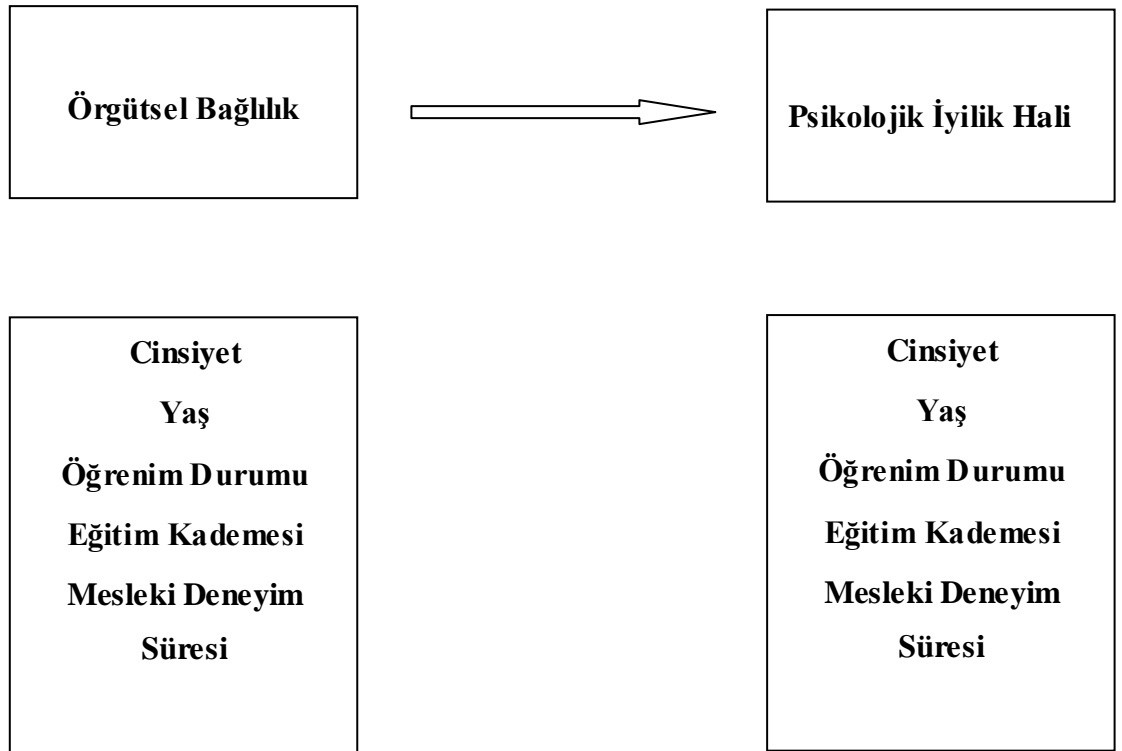
4.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla ‘karşılıklı ilişkisel tarama modeline’ uygun olarak düzenlenmiştir. İki veya daha çok değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma desenlerinin tümü “ilişkisel tarama modelleri” olarak tanımlanmaktadır. Bu modellerden biri olan “karşılıklı ilişkisel tarama”, gerçek bir neden-sonuç ilişkisi vermeyen, ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde diğerinin kestirilebilmesinde yararlı sonuçlar sağlayan bir araştırma düzenidir (Akın, 2009).

Geçmişte ya da halen devam etmekte olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan tarama modelinde, araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde var olduğu gibi betimlenmeye çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası içerisine girilmez (Karasar, 2002: 77).

Bu araştırmada kurulan modelde, örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluşu etkilediği bununla beraber cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, eğitim kademesi ve mesleki deneyim süresinin hem örgütsel bağlılığı hem de psikolojik iyilik halini etkilediği varsayımı hipotezleri üzerine kurulmuştur.

şekil-2. Araştırma Modeli



4.2.Hipotezler

Alan yazınının da örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyle ilgili olarak Wright ve arkadaşlarının (2004) yapmış oldukları çalışmada, insan kaynakları departmanının da çalışanlarda, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi olma ve iş performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda; örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasında karşılıklı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Diğer bir çalışma Panaccio ve Vandenberghe (2009) tarafından yapılmıştır. Araştırma, çalışanlarda algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılmış olup, çalışmada örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişki olduğunu gözlenmiştir.

H1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile psikolojik iyilik hali arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Alanda yapılan bir çok araştırma öğretmenlerin örgütsel bağlılık tutumunun demografik özelliklere göre farklılaştığını göstermektedir. Sezer'in (2005) ve Kılınçarslan'ın (2013: 95) öğretmenler üzerinde, Kurşunoğlu ve arkadaşlarının (2010) ilköğretim öğretmenleri üzerinde , Bakır'ın (2013) ve Odabaş (2014) resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık tutumlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

H1.1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

H1.2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.

H1.3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları eğitim verdikleri kademeye göre farklılık gösterir.

H1.4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yaşlarına göre farklılık gösterir.

H1.5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları mesleki deneyim sürelerine göre farklılık gösterir.

Psikolojik iyi olma ile ilgili alan yazın incelendiğinde, demografik faktörleri inceleyen araştırmalardan elde edilen bulguların, birbirlerinden farklılık gösterdiği görülmektedir. Diener ve Suh (1998), yaş değişkenine göre yaptığı araştırmalarda yaşla birlikte psikolojik iyi olma düzeylerinde bir artma meydana geldiği yani pozitif yönlü bir ilişki olduğu yönündedir. Wilson (1967) tarafından yapılan araştırmada, yaşlılar gençlerden daha az iyi olma düzeyine sahiptir sonucuna ulaşılmıştır (Akt. Koenig, King, ve Canson, 2012). Bu durumun sebebi olarak araştırmacılar; psikolojik iyi olmanın yaşla birlikte azaldığını söylemekte, gençlikten sonraki yaşamda rol kaybı yaşanmasının, mutlulukta azalmaya neden olduğu ifade edilmektedir. Bu durumun sosyal aktivitelerin düşüşünün bir sonucu olduğu, düşünülmektedir ve yaş ilerledikçe iyi olma düzeyinin düşeceği belirtilmektedir (Tallmer ve Kutner, 1970).

Gündoğdu ve Yavuzer (2011) eğitim fakültesi öğrencilerini öğrenim görülen lisans programı ve cinsiyet değişkenlerine göre incelemiş ve araştırma sonucunda öğrenim görülen lisans programının ve cinsiyetin öğrencilerin temel psikolojik ihtiyaçlar ve öznel iyi oluş puanları üzerindeki temel etkilerini manidar bulmuştur. Wood, Rhoades ve Whelan (1989) iyi olmada cinsiyet farklılıklarını test etmek için yayınladıkları araştırmalarında kadınların erkeklerden çok daha mutlu oldukları ve yaşam doyumu aldıklarını saptamışlardır. Haring, Stock ve Okun (1984) yaptıkları çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha iyi bir konumda olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

H1.6. Öğretmenlerin psikolojik iyilik hali yaşlarına göre farklılık gösterir.

H1.7. Öğretmenlerin psikolojik iyilik hali eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.

H1.8. Öğretmenlerin psikolojik iyilik hali cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

H1.9. Öğretmenlerin psikolojik iyilik hali mesleki deneyim süresine göre farklılık gösterir.

H1.10. Öğretmenlerin psikolojik iyilik hali eğitim verdikleri kademeye göre farklılık gösterir.

4.3. Örneklem

Araştırmanın evrenini, Bursa ilinde bulunan, 1. Sınıftan 12. Sınıfa kadar eğitim kademelerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenler gönüllülük esasına göre seçilmiştir. Araştırma örnekleminin cinsiyet, öğrenim durumu, eğitim kademesi ve mesleki deneyim süresi demografik özelliklerine ilişkin bulguları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlere göre dağılımı.

	N	Yüzde (%)
Erkek	75	47.2
Kadın	84	52.8
Toplam	159	100.0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetine göre dağılımı yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre çalışmaya 84'ü (%52.8) kadın, 75'i (%47.2) erkek olmak üzere toplam 159 öğretmen katılmıştır.

Tablo 2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna göre dağılımı.

	N	Yüzde (%)
Lisans	125	78.6
Lisansüstü	34	21.4
Toplam	159	100.0

Yapmış olduğumuz çalışmaya katılan öğretmenlerden 125'i (%78.6) lisans mezunu iken 34'ü (%21.4) lisansüstü mezundur.

Tablo 3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim verdikleri kademeye göre dağılımı.

	N	Yüzde (%)
İlkokul	59	37.1
Ortaokul	41	25.8
Lise	59	37.1
Toplam	159	100.0

Yapmış olduğumuz çalışmaya katılan öğretmenlerin 59'u (%37.1) ilkokul, 59'u (%37.1) lise (ortaöğretim) ve 41'i (%25.8) de ortaokulda görev yapmaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ve mesleki kıdem ortalamaları.

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Ss (±)
Yaş	159	24.00	60.00	36.1950	9.16893
Meslek deneyimi	159	1.00	40.00	11.8113	9.54680

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşları 24-60 arasında değişmekte olup ortalama 36.195±9.16893 iken mesleki deneyimleri ise 1-40 yıl arasında değişmekte olup ortalama 11.8113±9.54680 şeklindedir.

4.4 Ölçüm Araçları

Bu araştırma çerçevesinde katılımcılara iki bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır. İlk bölümde Öğretmenlerin demografik özellikleri altı soru ile incelenmiştir. İkinci bölümde ise, örgütsel bağlılık ölçeği ve psikolojik iyi olma ölçeği uygulanmıştır.

4.4.1. Kişisel Bilgiler Bölümü

Anketin bu bölümünde öğretmenlerin demografik değişkenleri cinsiyet, yaş, öğrenim durumları, eğitim verdikleri kademe mesleki deneyim süreleri başlığı altında kişisel bilgileri anlamaya yarayan sorular yöneltilmiştir.

4.4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen (1997: 118–119) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Allen tarafından örgütsel bağlılığın tarihsel süreci içerisindeki örgütsel bağlılık türlerinin tamamını ölçmek amacı ile oluşturulmuştur. Örgütsel bağlılık daha önceki ölçek çalışmalarında davranışsal, tutumsal ve normatif olarak tek tek ölçülmeye çalışılmıştır. Örgütsel bağlılığı tek boyutta ele alan ölçeklerin yetersizliği nedeniyle Meyer ve Allen duygusal, devamlılık ve minnet boyutlarını birleştirerek ölçmek için daha kapsamlı bir ölçek hazırlamışlardır. Bu nedenle örgütsel bağlılığı ölçmek için bu ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. sorular duygusal bağlılığı, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. sorular devam bağlılığını, 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. sorular ise minnet bağlılığını ölçmektedir. Katılımcılar, bu ölçekte yer alan her bir ifadeyi “Kesinlikle Katılmıyorum”dan “Kesinlikle Katılıyorum”a kadar uzanan beş basamaklı bir derecelendirme üzerinden cevaplandırmışlardır.

Wasti (2000) tarafından 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanı üzerinde ölçeğin Türk çalışanlarına uygunluğu sınımlanmıştır. Söz konusu çalışmada kamu çalışanlarında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağıllık için .79; normatif bağıllık için .75; devam bağıllığı için ise .58 olarak bulunmuştur. Özel sektör çalışanlarında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağıllık için .78, normatif bağıllık için .80 devamlılık bağıllığı için .60 bulunmuştur. (Wasti, 2000, s.404).

Tablo 5. Örgütsel Bağıllık Ölçeğinin İç Tutarlılık Analizi

Boyut/Ölçek	Cronbach Alpha	Madde Sayısı
Duygusal Bağıllık	.94	6
Devam Bağıllığı	.66	6
Minnet Bağıllığı	.75	6
Ölçek	.88	18

Araştırmada kullanılan örgütsel bağıllık ölçeği için Cronbach alfa değeri .88 olarak hesaplanmış olup bu değer ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağıllık ölçeğinin alt boyutlarından duygusal bağıllık boyutu için Cronbach alfa değeri .94, devam bağıllığı için .66, normatif bağıllık için de .75 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayısının uygun olduğu değerlendirilmiştir.

4.4.3. Psikolojik İyi Olma Ölçeği

Öğretmenlerin psikolojik iyi olma düzeylerini belirlemek amacıyla Ryff (1989) tarafından geliştirilen, Ryff ve Keyes (1995) tarafından revize edilen, Akın, Demirci, Yıldız, Gediksiz, Eroğlu (2012) tarafından uyarlanması yapılan Psikolojik İyi Olma Ölçekleri'nin (PİÖÖ) 42 maddelik formu kullanılmıştır.

Psikolojik iyi olma yapısının özelliklerini ölçen ve bireyin kendisi hakkında bilgi vermesine dayanan ölçek, her biri 7 madde olan 6 alt boyuttan (özerklik, çevresel hâkimiyet, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul) ve 42 maddeden oluşmaktadır. Ölçek "1 Kesinlikle Katılmıyorum - 7 Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 7'li likert tipi bir derecelendirmeye ile ölçülmüştür. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 294, en düşük puan 42'dir. Bireyin her bir alt ölçekten elde ettiği puanların yüksek olması bireyin ilgili alt ölçeğin değerlendirdiği özelliklere sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçek toplam bir psikolojik iyi

olma puanı da vermektedir. Ölçekte yer alan 3, 5, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 23, 26, 27, 30, 31, 32, 34, 36, 39, ve 41. maddeler ters puanlanmaktadır.

Psikolojik İyi Olma Ölçeklerinin-42 uyarlanan formunun geçerlik ve güvenilirliği

1048 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada yapı geçerliliğini belirlemek için uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde 6 boyutlu modelin uyum indeksi değerleri: $\chi^2= 2689.13$, $sd= 791$, $RMSEA= .048$, $NFI= .92$, $NNFI= .94$, $CFI= .95$, $IFI= .95$, $RFI= .92$, $GFI= .90$, $SRMR= .048$ olarak bulunmuştur. Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik kat sayısı ölçeğin bütünü için .87 olarak hesaplanmıştır. Psikolojik İyi Olma Ölçeklerinin 42 maddelik formunun alt ölçekler için ve ölçeğin tamamı için alınan toplam puanlara göre belirlenmiş %27'lik alt ve üst grupların madde puanlarındaki farkların anlamlı olduğu görülmüştür ($p<.001$).

Tablo 6. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin İç Tutarlılık Analizi

Boyut/Ölçek	Cronbach Alpha	Madde Sayısı
Ölçek	.68	42

Çalışmamızda kullanılan ölçeğin tümü için Cronbach alfa değeri .68 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayısının uygun olduğu değerlendirilmiştir.

5. BULGULAR

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, elde edilen bulgular bu bölümde ele alınmıştır.

Tablo 7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkisi.

		Psikolojik İyi Olma
Örgütsel Bağlılık	r	.123
	p	.122
	N	159

Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi saptamak için yapılan korelasyon analizi sonucunda yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0.123$). Bu bulgu göstermektedir ki örgütsel bağlılıktaki artış beraberinde psikolojik iyi olmada artış meydana getirmektedir.

Tablo 8a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılması.

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	75	4.0667	.94281	2.361	.019*
	Kadın	84	3.7024	.99600		
Devam Bağlılık	Erkek	75	2.8156	.80565	-.745	.445
	Kadın	84	2.9147	.82445		
Normatif Bağlılık	Erkek	75	3.5089	.91979	2.683	.008*
	Kadın	84	3.1429	.80041		

*p<0.05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri sonuçların cinsiyete göre farklılık arz edip etmediğini saptamak için yapılan bağımsız değişkenler t testi sonucunda elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloda görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin duygusal (4.06) ve normatif bağlılık (3.50) ortalamaları düzeyi anlamlı şekilde kadınların duygusal (3.70) ve normatif bağlılık (3.14) ortalama düzeyinden daha yüksek bulunmuştur (p<0.05). Devam bağlılıkları düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilememiştir.

Tablo 8b. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık boyutunun karşılaştırılması.

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss (±)	t	P
Örgütsel Bağlılık	Erkek	75	3.4637	.76972	1.814	.072
	Kadın	84	3.2533	.69246		

Genel örgütsel bağlılık düzeyi dikkate alındığında erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyi kadınlardan daha yüksek bulunmuş olup bu farklılık anlamlı değildir (p>0.05).

Tablo 9a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılması.

	Eğitim	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
Duygusal Bağlılık	Lisans	125	3.8627	.99101	-.634	.527
	Lisansüstü	30	3.9889	.93047		
Devam Bağlılık	Lisans	125	2.9133	.82077	1.245	.215
	Lisansüstü	30	2.7056	.81964		
Normatif Bağlılık	Lisans	125	3.3067	.88759	-.586	.558
	Lisansüstü	30	3.4111	.82436		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna bağlı olarak örgütsel bağlılık alt ölçeğinden elde ettikleri ortalama sonuçların farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak

için yapılan bağımsız değişkenler t testi sonucunda bağlılık boyutlarında istatistik olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Elde edilen sonuçlara göre lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin duygusal bağlılık, ortalamaları (3.98) lisans mezunu öğretmenlerin duygusal bağlılık ortalamalarından (3.86) daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin devam bağlılık ortalamalarına bakıldığında, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ortalaması (2.70) lisans mezunu öğretmenlerin ortalaması (2.91) olarak bulunmuştur. Bu durum lisans mezunu öğretmenlerin daha yüksek devam bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerine baktığımızda, lisansüstü mezunu olanların ortalamaları (3.41) lisans mezunu olanların (3.30) olarak tespit edilmiş lisansüstü mezunu olanların normatif bağlılığı lisans mezunu olanlara göre daha yüksektir.

Tablo 9b. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık boyutunun karşılaştırılması.

	Eğitim	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
Örgütsel Bağlılık	Lisans	125	3.3609	.73978	-.051	.960
	Lisansüstü	30	3.3685	.73057		

Öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık düzeyi ortalamalarına bakıldığında, yüksek lisans mezunu öğretmenler (3.36) lisans mezunu olan öğretmenlerin ortalaması (3.36) az bir farkla daha yüksek ortalamaya sahiptir ancak gruplar arasında anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 10a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, eğitim kademesine göre örgütsel bağlılık alt ölçeğinden elde ettiği sonuçların karşılaştırılması.

		N	Ortalama	Ss (±)	F	P
Duygusal Bağlılık	İlkokul	59	3.7910	.99693	3.522	.032*
	Ortaokul	41	3.6301	1.03984		
	Lise	59	4.1271	.88913		
Devam Bağlılık	İlkokul	59	2.8616	.80952	.299	.742
	Ortaokul	41	2.9472	.85589		
	Lise	59	2.8192	.80008		
Normatif Bağlılık	İlkokul	59	3.2571	.85954	3.491	.033*
	Ortaokul	41	3.0854	.82253		
	Lise	59	3.5339	.89045		

* $p<0.05$

Çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim verdikleri kademeye bağlı olarak örgütsel bağlılık alt boyutlarında farklılık gösterip göstermediğini saptamak için yapılan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) sonucunda yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık altboyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0.05$). Anlamlılığın gözlendiği gruplarda anlamlılığın hangileri arasında olduğunu saptamak için yapılan post-hoc (Tukey HSD) testi sonucunda farklılığın ortaokul kademesinde görev yapanlar ile lise kademesinde görev yapanlar arasında olduğu, lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 10b. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, eğitim kademesine göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettiği sonuçların karşılaştırılması.

		N	Ortalama	Ss (\pm)	F	P
Örgütsel Bağlılık	İlkokul	59	3.3032	.70555	1.895	.154
	Ortaokul	41	3.2209	.72526		
	Lise	59	3.4934	.75951		

Örgütsel bağlılık açısından gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 11a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaşlarına göre örgütsel bağlılık alt ölçeğinden elde ettikleri sonuçların karşılaştırılması.

	Yaş	N	Ortalama	Ss (\pm)	F	p
Duygusal Bağlılık	20-30	53	3.8899	1.01218	.188	.828
	31-40	60	3.9167	.96916		
	41 ve üzeri	46	3.8007	.99233		
Devam Bağlılık	20-30	53	3.0063	.84477	1.399	.250
	31-40	60	2.8472	.84165		
	41 ve üzeri	46	2.7355	.73163		
Normatif Bağlılık	20-30	53	3.3616	.87507	.124	.883
	31-40	60	3.3056	.86910		
	41 ve üzeri	46	3.2754	.90077		

Öğretmenlerin yaşına bağlı olarak örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri sonuçların farklılık gösterip göstermediğini saptamak için yapılan tek yönlü varyans

analizi sonucunda tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde gruplar arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları açısından anlamlı fark olmadığı, 20-30 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin en yüksek, 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin ise en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 11b. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaşlarına göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri sonuçların karşılaştırılması.

	Yaş	N	Ortalama	Ss (±)	F	p
Örgütsel Bağlılık	20-30	53	3.4193	.75324	.502	.606
	31-40	60	3.3565	.75804		
	41 ve üzeri	46	3.2705	.69028		

Örgütsel bağlılık açısından gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 12a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık alt ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırması.

	Kıdem	N	Ortalama	Ss (±)	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	47	4.0567	.96075	1.157	.317
	6-10 yıl	45	3.7815	1.01989		
	11 yıl ve üzeri	67	3.8085	.97626		
Devam Bağlılık	1-5 yıl	47	3.0071	.81794	.989	.374
	6-10 yıl	45	2.8259	.88045		
	11 yıl ve üzeri	67	2.7985	.76516		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	47	3.4610	.85353	.961	.385
	6-10 yıl	45	3.2259	.85366		
	11 yıl ve üzeri	67	3.2736	.90486		

Öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde 1-5 yıldır görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek iken 6-10 yıldır görev yapanların örgütsel bağlılık düzeyi en düşüktür.

Tablo 12b. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık alt ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırması.

	Kıdem	N	Ortalama	Ss (±)	F	p
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	47	3.5083	.74039	1.513	.224
	6-10 yıl	45	3.2778	.77180		
	11 yıl ve üzeri	67	3.2935	.70005		

Örgütsel bağlılık açısından gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 13a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaşına göre psikolojik iyi olma alt ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması

	Yaş	N	Ortalama	Ss (±)	F	P
Özerklik	20-30	53	4.6873	.20019	.034	.966
	31-40	60	4.6786	.19261		
	41 ve üzeri	46	4.6863	.18957		
Çevresel Hakimiyet	20-30	53	5.2399	.68442	.075	.928
	31-40	60	5.1905	.65895		
	41 ve üzeri	46	5.2236	.74179		
Bireysel Gelişim	20-30	53	4.6846	.69725	.084	.920
	31-40	60	4.6286	.69896		
	41 ve üzeri	46	4.6584	.79993		
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	20-30	53	4.9299	.40175	1.940	.147
	31-40	60	4.8929	.38533		
	41 ve üzeri	46	4.7764	.42018		
Yaşam Amaçları	20-30	53	5.4879	.51845	.143	.867
	31-40	60	5.4405	.58477		
	41 ve üzeri	46	5.4876	.50537		
Öz Kabul	20-30	53	4.6011	.48231	.452	.637
	31-40	60	4.5452	.41294		
	41 ve üzeri	46	4.5155	.48513		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşına bağlı olarak psikolojik iyi olma düzeylerinde farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde grupların birbiriyle oldukça yakın ortalamalar elde ettiği, bulunmuştur.

Tablo 13b. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaşına göre psikolojik iyi olma ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması.

	Yaş	N	Ortalama	Ss (±)	F	P
Psikolojik İyi Olma	20-30	53	4.9385	.29607	.369	.692
	31-40	60	4.8960	.28909		
	41 ve üzeri	46	4.8913	.34626		

Öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak aralarında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 14a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, eğitim durumuna göre psikolojik iyi olma alt ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması.

	Eğitim	N	Ortalama	Ss (±)	T	p
Özerklik	Lisans	125	4.6766	.17697	-.840	.402
	Lisansüstü	30	4.7095	.25022		
Çevresel Hâkimiyet	Lisans	125	5.2080	.68859	-.414	.680
	Lisansüstü	30	5.2667	.73299		
Bireysel Gelişim	Lisans	125	4.6377	.73306	-1.187	.237
	Lisansüstü	30	4.8095	.61455		
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Lisans	125	4.8400	.35673	-3.007	.003*
	Lisansüstü	30	5.0762	.49307		
Yaşam Amaçları	Lisans	125	5.4629	.55400	-.421	.674
	Lisansüstü	30	5.5095	.50289		
Öz Kabul	Lisans	125	4.5463	.45287	-1.037	.301
	Lisansüstü	30	4.6429	.48007		

* $p<0.05$

Çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna bağlı olarak psikolojik iyi olma ölçeği ve alt boyutlarından elde ettikleri ortalama sonuçların farklılık arz etmediğini saptamak için yapılan t testi sonucunda yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre diğerleriyle olumlu ilişkiler alt boyutunda lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin (5.07) lisans mezunu olanlara (4.84) göre

anlamli şekilde daha yuksek ortalama elde ettikleri tespit edilmiş (p<0.05) iken diğer tum alt boyutlarda anlamli farklılık gözlenememiştir.

Tablo 14b. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, eğitim durumuna göre psikolojik iyi olma ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması.

	Eğitim	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
Psikolojik İyi Olma	Lisans	125	4.8952	.30883	-1.733	.085
	Lisansüstü	30	5.0024	.28326		

Öğretmenlerin genel psikolojik iyi olma durumunda gruplar arasında anlamli farklılık saptanmamıştır (p>0.05).

Tablo 15a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyetlerine göre psikolojik iyi olma alt ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması.

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
Özerklik	Erkek	75	4.7238	.21948	2.514	.013*
	Kadın	84	4.6480	.15906		
Çevresel Hâkimiyet	Erkek	75	5.3638	.64587	2.596	.010*
	Kadın	84	5.0850	.70165		
Bireysel Gelişim	Erkek	75	4.7048	.71054	.803	.423
	Kadın	84	4.6122	.73868		
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Erkek	75	4.9124	.47953	1.208	.229
	Kadın	84	4.8350	.31943		
Yaşam Amaçları	Erkek	75	5.3943	.46252	-1.684	.094
	Kadın	84	5.5374	.59198		
Öz Kabul	Erkek	75	4.5962	.47750	1.069	.287
	Kadın	84	4.5187	.43669		

*p<0.05

Çalışmaya katılan öğretmenlerin, psikolojik iyi olma ölçeğinden elde ettikleri ortalama sonuçların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının saptamak için yapılan bağımsız değişkenler t testi sonucunda, yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre özerklik ve çevresel hâkimiyet altboyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre anlamli şekilde daha yuksek ortalama sahip oldukları saptanmıştır (p<0.05). Ölçeğin yalnızca yaşam amaçları alt boyutunda

kadınlar daha yüksek ortalama elde etmiş, diğer tüm alt boyutlarda erkekler kadınlardan daha yüksek ortalama elde etmiştir.

Tablo 15b. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyetlerine göre psikolojik iyi olma ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması.

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
Psikolojik İyi Olma	Erkek	75	4.9492	.31084	1.572	.118
	Kadın	84	4.8727	.30206		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel psikolojik iyi olma ortalamalarına bakıldığında erkekler kadınlardan daha iyi yüksek ortalamaya sahip olduğu gözlenmiştir.

Tablo 16a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki kıdemine göre psikolojik iyi olma alt ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması.

	Kıdem	N	Ortalama	Ss (±)	F	p
Özerklik	1-5 yıl	47	4.6960	.23000	.150	.861
	6-10 yıl	45	4.6825	.16370		
	11 yıl ve üzeri	67	4.6759	.18540		
Çevresel Hâkimiyet	1-5 yıl	47	5.3343	.63279	1.107	.333
	6-10 yıl	45	5.1270	.68459		
	11 yıl ve üzeri	67	5.1940	.72533		
Bireysel Gelişim	1-5 yıl	47	4.7842	.72957	1.163	.315
	6-10 yıl	45	4.5619	.64925		
	11 yıl ve üzeri	67	4.6290	.76611		
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	1-5 yıl	47	4.9544	.47014	1.443	.239
	6-10 yıl	45	4.8476	.33001		
	11 yıl ve üzeri	67	4.8294	.39496		
Yaşam Amaçları	1-5 yıl	47	5.4498	.46145	.087	.916
	6-10 yıl	45	5.4603	.60217		
	11 yıl ve üzeri	67	5.4904	.54948		
Öz Kabul	1-5 yıl	47	4.5866	.45394	.384	.682
	6-10 yıl	45	4.5778	.47180		
	11 yıl ve üzeri	67	4.5181	.45233		

Kıdeme göre psikolojik iyi olma alt boyutları açısından gruplar arasında farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan istatistiksel analiz sonucunda tüm alt boyutlarda birbirine benzer ortalamalar elde ettikleri, dolayısıyla aralarında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. ($p>0.05$)

Tablo 16b. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki kıdemine göre psikolojik iyi olma ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılması.

	Kıdem	N	Ortalama	Ss (±)	F	p
Psikolojik İyi Olma	1-5 yıl	47	4.9676	.28792	1.247	.290
	6-10 yıl	45	4.8762	.30205		
	11 yıl ve üzeri	67	4.8895	.32315		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel psikolojik iyi olma düzeylerine bakıldığında gruplar arasında farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 17a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, görev yaptığı eğitim kademesine göre psikolojik iyi olma alt ölçeğinden elde ettikleri ortalama sonuçların karşılaştırılması.

		N	Ortalama	Ss (±)	F	P
Özerklik	İlkokul	59	4.6683	.17077	.685	.506
	Ortaokul	41	4.6725	.18418		
	Lise	59	4.7070	.21944		
Çevresel Hakimiyet	İlkokul	59	5.1017	.75409	1.364	.259
	Ortaokul	41	5.2578	.66334		
	Lise	59	5.3027	.62893		
Bireysel Gelişim	İlkokul	59	4.6489	.75979	.029	.971
	Ortaokul	41	4.6794	.73317		
	Lise	59	4.6465	.69448		
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	İlkokul	59	4.7990	.37527	2.246	.109
	Ortaokul	41	4.8571	.32888		
	Lise	59	4.9540	.46438		
Yaşam Amaçları	İlkokul	59	5.5303	.54885	.890	.413
	Ortaokul	41	5.4843	.56503		
	Lise	59	5.3995	.50805		
Öz Kabul	İlkokul	59	4.5206	.45622	.268	.765
	Ortaokul	41	4.5749	.48497		
	Lise	59	4.5763	.44228		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesine göre psikolojik iyi olma ölçeği alt boyutlarından elde ettikleri ortalama sonuçlar arasında farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan tek yönlü varyans analizine göre, yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde alt boyutlarda bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 17b. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, görev yaptığı eğitim kade mesine göre psikolojik iyi olma ölçeğinden elde ettikleri ortalama sonuçların karşılaştırılması.

		N	Ortalama	Ss (±)	F	P
Psikolojik İyi Olma	İlkokul	59	4.8781	.32312	.476	.622
	Ortaokul	41	4.9210	.30316		
	Lise	59	4.9310	.29747		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel psikolojik iyi olma düzeyi açısından gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 18. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, psikolojik iyi olma ölçeği ve alt boyutlarından elde ettikleri ortalama sonuçları.

	N	Ortalama	Ss (±)
Özerklik	159	4.6837	.19312
Çevresel Hakimiyet	159	5.2165	.68810
Bireysel Gelişim	159	4.6559	.72474
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	159	4.8715	.40348
Yaşam Amaçları	159	5.4699	.53798
Öz Kabul	159	4.5553	.45658
Psikolojik İyi Olma	159	4.9088	.30765

Çalışmaya katılan öğretmenlerin psikolojik iyilik düzeylerini saptamak için uygulanan ölçekten elde edilen ortalama sonuçlar yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre öğretmenler en yüksek ortalama puanı 5.4699±0.53798 ile yaşam amaçları alt boyutundan, en düşük ortalama puanı ise 4.6559±0.72474 ortalama ile bireysel gelişim alt boyutundan elde etmişlerdir. Öğretmenlerin genel psikolojik iyi olma puanı da 4.9088 ±0.30765 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 19. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen ortalama sonuçları.

	N	Ortalama	Ss (±)
Duygusal Bağlılık	159	3.8742	.98525
Devam Bağlılığı	159	2.8679	.81457
Normatif Bağlılık	159	3.3155	.87543
Örgütsel Bağlılık	159	3.3526	.73517

Yapılan değerlendirme sonucunda öğretmenlerin bu ölçekten ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından elde ettikleri ortalama sonuçlar yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre katılımcılar duygusal bağlılık alt boyutundan 3.8742 ± 0.98525 , devam bağlılığı alt boyutundan 2.8679 ± 0.81457 , normatif bağlılık alt boyutundan 3.3155 ± 0.87543 ortalama sonuç elde etmiş olup genel örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri ortalamalar ise 3.3526 ± 0.73517 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda öğretmenlerin devam bağlılığı diğer bağlılık düzeylerine göre daha düşük düzeyde tespit edilmiş en yüksek bağlılık ise duygusal bağlılık olarak bulunmuştur.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılığın artması bireylerin psikolojik iyi olma düzeylerinin de artmasını anlamına gelmektedir. İnsanlar yaşamları boyunca pek çok sorun ile karşı karşıya kalmakta olup, bu krizleri başarılı bir şekilde atlatmak ve yeni duruma adapte olmak zorundadır. Bu durum bireylerin mutlu bir yaşam sürmeleri için oldukça önemlidir. Bu süreçte birey, duygusal, sosyal ve psikolojik açıdan yıpranmakta ve her bir uyum çabası da beraberinde başka bir sorun meydana getirebilmektedir. Böylelikle gelişen ve öğrenen bir varlık olan bireyin, karşı karşıya kaldığı zorluklarla mücadele edebilme düzeyi onun işlevselliğini ve iyi olmasını belirlemede yaşamsal rol oynamaktadır. Bununla birlikte bu durumlar bireyin stres yaşamasına sebep olmakta ve kuruma bağlılık sağlasa bile, bireyde açılan yaraların kapanması bir hayli zaman almaktadır. Başka bir ifadeyle düşünen, fark eden, anlayan ve algılayan bir varlık olarak birey, her bir yenilikle ve değişimle beraber bir krizle karşı karşıya kalmakta ve çözdüğü yahut çözemediği sorunlar, bağlılık düzeyini ve psikolojik iyi olma halini etkilemektedir.

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi olma durumunun çeşitli değişkenlere göre (cinsiyete, öğrenim durumuna, eğitim kademesine ve mesleki

deneyim süresi) değişip değişmediğini saptamak amacıyla yapılan araştırma sonuçları aşağıdaki sıralanmıştır:

1. Araştırma sonuçlarına göre çalışmanın ilk hipotezi olan “Psikolojik iyi olma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif düzeyde ilişki vardır.” hipotezi desteklenmiş bu iki değişken arasında düşük kuvvette pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Alan yazında konuyla ilgili olarak, Wright ve arkadaşlarının (2004) yapmış oldukları çalışmada insan kaynakları bölümünde çalışanlarda, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi olma ve iş performansı arasındaki ilişkiyi saptamaya çalışmışlardır. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasında karşılıklı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Panaccio ve Vandenberghe (2009) çalışanlarda algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapmış oldukları çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde hipotezimiz kabul edilmiştir.

2. Araştırmanın diğer hipotezi olan “Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.” doğrultusunda çalışmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından elde ettikleri sonuçların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak için yapılan analiz sonucunda erkeklerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyi anlamlı şekilde kadınlardan daha yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Genel örgütsel bağlılık düzeyi dikkate alındığında da erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyi kadınlardan daha yüksek bulunmuş olup bu farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$) ve bu sonuca göre hipotezimiz reddedilmiştir.

Alan yazına bakıldığında, cinsiyet ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkide kadınlar ve erkekler lehine farklı sonuçlar elde edilmiştir, Bu sonuçların, günümüz modern yaşamı ve yeni anlayış biçimlerinin etkisiyle olduğu söylenebilir. Mathieu ve Zajac (1990)'ın yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında, kadınların düşük bir farkla da olsa erkeklerden daha fazla örgütsel bağlılık hissettiklerini ortaya koymuşlardır.

Farklı bir çalışmada ise bu görüşün tersi ifade edilmiştir. Buna göre, erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları işletme ikinci planda kalmakta ve örgüte erkeklere oranla daha az bağlanmaktadırlar (Yalçın ve İplik, 2005: 399).

(Odabaş, 2014) tarafından yapılan diğer bir çalışmada, erkeklerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedenlerinden birinin kültür olduğu, Türk kültüründe erkeklerin evi geçindirme kaygısının böyle bir farklılığa temel teşkil ettiği değerlendirilebilir. Bu sonuçların hipotezimizle örtüştüğü görülmektedir.

3. Araştırmanın diğer hipotezi olan öğretmenlerin eğitim durumuna bağlı olarak örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri ortalama sonuçların farklılaşp farklılaşmadığını saptamak için yapılan analiz sonucunda, lisansüstü mezunu öğretmenlerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık düzeyi lisans mezunu olan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuş ancak gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamış ($p>0.05$) ve bu sonuçlara göre, hipotezimiz reddedilmiştir.

Literatüre bakıldığında, örgütsel bağlılıkla ilişkisi bulunan bir diğer demografik unsur da eğitim düzeyidir. Steers (1977), eğitim düzeyi örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Çalışanların eğitim düzeyi, iş hayatına bakışını ve iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli bir faktördür. Eğitim düzeyi yükseldikçe, çalışma hayatına ve işe yüklenen anlam artmakta ve beklentiler yükselmektedir. Sosyal ve ekonomik koşulların izin verdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin bakış açıları, çok farklıdır. İş hayatına girmektense, daha uzun eğitim almanın maliyetine katlanıp, gelir elde etmekten bir süre fedakârlık gösteren kişiler, eğitimleri sonucunda nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek kişiler için iş hayatı, sadece para kazanma aracı değil, toplumda yüksek bir statü ve saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme gibi olanaklar sağlayan bir araç olarak görülmektedir (Çakır, 2001). Bu durumun sonucunda eğitim düzeyi yüksek çalışanların, eğitim ve bilgi düzeyi yükseldikçe, kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma, daha bağımsız karar verme ve uygulama olanağı artmaktadır. Bu durum, çalışanların monotonluk ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak işi benimsemelerine yardım ederek örgütsel bağlılıklarını arttırmaktadır (Eren,1993).

Bu sonuçlar değerlendirildiğinde lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olması, mesleki yetkinliğin ve bilgi düzeyinin lisans

mezunu öğretmenlere kıyasla, artmış olması ile açıklanabilir. Mesleki donanım açısından yetkin hisseden öğretmenlerin çalıştıkları kuruma bağlılık düzeylerinin arttığı savunulabilir.

4. Araştırmanın diğer hipotezi olan öğretmenlerin eğitim verdikleri kademeye bağlı olarak örgütsel bağlılık ve alt boyutlar da farklılık gösterip göstermediğini saptamak için yapılan analiz sonucunda duygusal bağlılık ve normatif bağlılık altboyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0.05$). Anlamlılığın gözlemlendiği gruplarda anlamlılığın hangi boyutlar arasında olduğunu saptamak için yapılan post-hoc (Tukey HSD) testi sonucunda farklılığın ortaokul kademesinde görev yapanlar ile lise kademesinde görev yapanlar arasında olduğu, lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre hipotezimiz kabul edilmemiştir.

Alan yazına bakıldığında Akgül (2014), matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapmış olduğu çalışmada, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin, lise öğretmenlerinden daha düşük örgütsel bağlılığa sahip olduğunu, ancak çalışılan kuruma göre örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Karagöz (2008) ise yapmış olduğu çalışmada duygusal bağlılık boyutunda ilköğretimde görev yapan öğretmenler ile meslek lisesi ve Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler arasında, ilköğretim öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Normatif bağlılık boyutunda ise ilköğretimde görev yapan öğretmenler ile meslek lisesi ve Anadolu Lisesi öğretmenleri arasında, ilköğretimde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Genel lise öğretmenleri ile meslek lisesi öğretmenleri arasında da genel lise lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar hipotezimizle kısmen örtüşmektedir.

5. Araştırmanın diğer hipotezi olan öğretmenlerin yaşına bağlı olarak örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri sonuçların farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları açısından anlamlı fark olmadığı gözlemlenmiştir. 20-30 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin en yüksek, 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin ise en düşük olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre yaş grupları arasında anlamlı farklılık olmadığı fakat yaş ile örgütsel

bağlılığın negatif yönlü ilişkide olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre hipotezimiz reddedilmiştir.

Alan yazına bakıldığında, örgütsel bağlılık ile yaş faktörü, arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarında farklılıklar gözlenmektedir. (Kirel, 1999) tarafından yapılan bir araştırmada, genç çalışanların işlerini daha eğlenceli buldukları, daha istekli çalıştıkları ve yaşlı çalışanlara göre örgütlerine daha bağlı oldukları bulunmuştur.

Diğer bir çalışmada, örgütsel bağlılık düzeyinin tükenmişlikle ilgili olduğu yönündedir. (Arıcan, 2009) göre yaş grubu yükseldikçe öğretmenlerin tükenmişliğin arttığı görülmektedir. Yaşın tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu diğer bazı araştırmalarda da ortaya konmuştur (Torun, 1995; Tümkiye, 1996; Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz, 1996; Tuğrul ve Çelik, 2002).

Bizim çalışmamızda ortaya çıkan sonuç göre yaşı fazla olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının diğer gruplara göre daha düşüktür. Bu durum mesleki tükenmişlik kavramı ile açıklanabilir. Diğer taraftan (İnce ve Gül, 2005). (Onay Özkaya, Koca koç ve Kara, 2006)' ya göre yaşı ilerlemiş çalışanların, genç çalışanlara göre, çalıştıkları iş yerlerine daha bağlı olma eğiliminde olduğu ortaya koyulmuştur.

6. Araştırmanın diğer hipotezi olan öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan analiz sonucunda 1-5 yıl arasında görev yapmakta olanların, örgütsel bağlılık düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir. 6-10 yıldır görev yapanların örgütsel bağlılık düzeyi ise en düşük olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık açısından gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamış ($p>0.05$) ve bu sonuçlara göre, hipotezimiz reddedilmiştir.

Alan yazın incelendiğinde, kurumda çalışma süresi, bireylerin örgüte yapmış olduğu yatırımların bir göstergesi olarak kullanılmıştır. Bu konudaki genel varsayım, örgütte çalışma süresi arttıkça, bireylerinin çalıştığı örgüte yaptığı yatırımların ve çabanın artmasıdır. Yapılan araştırmalarda örgüte bağlılık ile örgütte çalışma süresi arasında zayıf düzeyde olumlu bir ilişki bulunmuştur (Çırpan, 1999: 61). Bir bireyin örgütte çalışma süresi arttıkça, bireyin o örgüte bağlı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda, bu süre içerisinde birey, çalıştığı şirkete özgü beceriler geliştirebilir. Her iki durumda da çalışanın bağlılığı artacaktır (Çırpan, 1999: 61).

Öğretmenlik mesleğinin çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda, diğer meslek gruplarına göre bazı farklılıklar göze çarpmaktadır. Genel olarak herhangi bir kurumda çalışan birey, işe alt kademedен başlayarak adım adım terfi ve yükselme gibi motive edici birtakım durumlar ile karşı karşıya iken, öğretmenlik mesleği genellikle terfi, ödül ve maaş artışı açısından ciddi bir doyuruculuktan yoksundur. Mesleğinin ilk yıllarındaki öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin yüksek olması, öğrencilere örnek olma, sorumlu davranma ve idealizm gibi kişiyi motive eden başka sebepler ile açıklanabilir. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin ilk yıllarda genellikle içsel motivasyon ve öğrenci yetiştirme gibi belirli manevi doyum kaynakları ile hareket ettiği, çalışma hayatının son yıllarına gelmiş öğretmenlerin ise, bu gibi harekete geçirici güdülerden belirli bir ölçüde yoksun olduğu düşünülebilir.

7. Araştırmanın diğer hipotezi olan öğretmenlerin yaşına bağlı olarak psikolojik iyi olma düzeylerinde farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların birbiriyle oldukça yakın ortalamalar elde ettiği, dolayısıyla aralarında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. ($p>0.05$ Araştırma sonuçlarına göre hipotezimiz reddedilmiştir.

Alan yazında bireyin yaşı ile psikolojik iyi olma düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalardan elde edilen ilk bulgular, gençlerin psikolojik iyi olmanın güvenilir bir yordayıcısı olduğunu (Gurin, Veroff, & Feld, 1960; Wilson, 1967) göstermesine rağmen sonraki araştırmalar (Butt & Beiser, 1987; Inglehart, 1990) bu sonuçla çelişmektedir. Son zamanlarda yapılan çalışmalarda, yaşla birlikte bireylerin psikolojik iyi olma düzeylerinde anlamlı bir azalma olmadığı (Diener & Suh, 1998) veya yaşam doyumunun yaşla birlikte arttığı (Horley & Lavery, 1995) görülmüştür. Yaşam dönemlerine başarılı ve işlevsel biçimde uyum sağlayabilme yani başarılı yaşlanma yaşam doyumunun, yaşam doyumunu ise başarılı yaşlanmanın en önemli göstergesidir (Havighurst, 1963). Bununla birlikte yaşam doyumunu, başarılı yaşlanmayı tam olarak açıklamamaktadır. Geniş oranda kabul gören ilk kavramsallaştırmalara göre yaşam doyumunu, yaşamının son zamanlarında bireyin yaşama yüklediği anlamla ilişkilidir. Fiziksel, bilişsel, duygusal ve sosyal anlamda psikolojik iyi olmayı koruma ve sürdürme, yaşlanma sürecinde çeşitli tehlikelerle yüzleşmektedir. Son yıllarda başarılı yaşlanma; olumlu duygulanım, yaşam doyumunu, uyum, mutluluk veya psikolojik iyi olma ile karakterize edilmektedir (Aktaran, Akın, 2009). Burada anahtar kavram başarılı, sağlıklı ve üretken yaşlanmadır. Bu

araştırmadan elde edilen ve yaşla psikolojik iyi olma arasında bir ilişki olmadığını öne süren bulgular önceki araştırmalarla tutarlı görünmemektedir.

8. Araştırmanın diğer hipotezi olan, çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna bağlı olarak psikolojik iyi olma ölçeği ve alt boyutlarından elde ettikleri ortalama sonuçların farklılık arz edip etmediğini saptamak için yapılan t testi sonucunda diğerleriyle olumlu ilişkiler alt boyutunda yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunu olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek ortalama elde ettikleri bulunmuştur. ($p < 0.05$) Diğer tüm alt boyutlarda ve genel psikolojik iyi olma durumunda gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamış ($p > 0.05$), araştırma sonuçlarına göre hipotezimiz reddedilmiştir. Bu durum yüksek lisans yapan öğretmenlerde, mesleki bilgi artışının getirmiş olduğu haz duygusunun etkisini ile açıklanabilir.

9. Araştırmanın diğer hipotezi olan, öğretmenlerin cinsiyete göre psikolojik iyi olma ölçeğinden elde ettikleri ortalama sonuçların farklılaşp farklılaşmadığının saptamak için yapılan bağımsız değişkenler t testi sonucunda özerklik ve çevresel hâkimiyet altboyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır ($p < 0.05$). Ölçeğin yalnızca yaşam amaçları alt boyutunda kadınlar daha yüksek ortalama elde etmiş, diğer tüm alt boyutlar ve genel psikolojik iyi olma puanı açısından erkeklerin, kadınlardan daha iyi durumda olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda hipotezimiz kabul edilmiştir.

Alan yazın incelendiğinde psikolojik iyi olma açısından cinsiyet farklılıklarını inceleyen araştırmalardan elde edilen bulguların birbirlerinden farklılık gösterdiği görülmektedir. Wood, Rhoades ve Whelan (1989) iyi olmada cinsiyet farklılıklarını test etmek için yayınlanan araştırmalarda kadınların erkeklerden daha çok mutlu oldukları ve yaşam doyumunu aldıklarını saptamışlardır. Haring, Stock ve Okun (1984) yaptıkları çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha iyi bir konumda olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Literatür incelendiğinde hipotezimizle örtüşen sonuçlar olduğu görülmektedir. Bu durumun kültür den kaynaklandığı düşünülebilir. Erkek egemen toplumlarda okullarda verilen görev ve sorumlulukların erkek öğretmenlere verilmesi kadın öğretmenlerin ikinci planda kalmasına neden olmakta bu durum sonucunda kadın öğretmenlerin iyi oluş puanları erkek öğretmenlere göre daha düşük seviyede kalmaktadır. Ayrıca bütün bu çalışmaların yanında literatürde psikolojik iyi olmanın

cinsiyetlere bağılı olarak değişiklik göstermediğini söyleyen araştırmalar da (Hori, 2010; 80 Kirkcoldy, Furnham ve Siefen, 2010; Timur, 2008; Wang ve Sound, 2008; Tartakovsky, 2009; Tütüncü, 2012) bulunmaktadır.

10. Araştırmanın diğer hipotezi olan öğretmenlerin kıdeme göre psikolojik iyi olma durumu açasından farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan istatistiksel analiz sonucunda tüm alt boyutlarda ve genel psikolojik iyi olma düzeyinde grupların birbirine benzer ortalamalar elde ettikleri, dolayısıyla aralarında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre hipotezimiz reddedilmiştir.

11. Araştırmanın diğer hipotezi olan öğretmenlerin eğitim verdikleri kademeye göre psikolojik iyi olma ölçeği ve alt boyutlarından elde ettikleri ortalama sonuçlar arasında farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda alt boyutlarda ve genel psikolojik iyi olma düzeyi açasından gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı görölmektedir ($p>0.05$). Araştırma sonucuna göre hipotezimiz reddedilmiştir.

12. Çalışmaya katılan öğretmenlerin psikolojik iyi olma düzeylerini saptamak için uygulanan ölçekten öğretmenler en yüksek ortalamayı 5.4699 ± 0.53798 ile yaşam amaçları alt boyutundan, en düşük ortalamayı ise 4.6559 ± 0.72474 ortalama ile bireysel gelişim alt boyutundan elde etmişlerdir. Öğretmenlerin genel psikolojik iyi olma puanı da 4.9088 ± 0.30765 olarak hesaplanmıştır.

Yaşam amaçları, bireyin yaşamının anlam ve amacını kavramasıyla ilişkili olup (Ryff, 1989) bireyin amaçlarına ulaşmak adına aktif bir şekilde eylemde bulunması ve kendini yönetmesi, ona yaşamının anlamlı olduğu hissini verir. Bu bağlamda çalışmamızdan elde edilen bu sonucun beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

13. Yapılan araştırmada örgütsel bağlılık düzeyi boyutunda öğretmenlerin en fazla duygusal bağlılığa, en düşük ise devam bağlılığına sahip olduğu bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılığın aynı çatı altında değerlendirildiği görölmekte olup çalışanların, örgütlerinin amaçlarını ve değerlerini benimsedikleri ölçüde örgütsel bağlılık gösterecekleri kabul edilmiştir (Özutku, 2008). Dolayısıyla çalışmamızdan elde edilen bu sonuç beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgular dikkate alındığında, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve psikolojik iyi oluşları üzerinde çeşitli demografik özelliklerin etkili olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucunda, aynı zamanda örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasında pozitif yönde, ancak zayıf bir ilişki gözlenmiştir. Bu bağlamda, okullarda öğretmenlerin bağlılıklarının artırılması, beraberinde öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının artacağı anlamına gelmektedir.

7. ARAşTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE ÖNERİLER

Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmaların genellenebilirliği her zaman tartışma konusu olmuştur. Bu çalışmanın küçük bir örneklem üzerinden elde edilen bulgulara dayandırıldığı göz önünde bulundurulduğunda, genellenebilir olduğu söylenemez. Değerlendirmeye alınan hipotezlerin, farklı koşullarda, değişik iş alanlarında ve farklı hedef kitlelerinde denenmesi ve bulguların pek çok yeni araştırmayla desteklenmesi gerekmektedir. Araştırmanın sınırlılıkları üç başlık altında ele alınmıştır.

1. Bu araştırma, seğilen eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin araştırma araçlarına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
2. Bu araştırma 2014-2015 Eğitim Öğretim Yılı ile sınırlıdır.
3. Bu araştırma, uygulanan ölçme araçlarının ölçtüklere özellikler ile sınırlıdır.

Bu çalışmanın sonuçlarına dayanarak aşağıda sunulan önerilerin, alanda araştırma yapacak diğer araştırmacılara ışık tutacağı düşünölmektedir:

- a. Yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişki tek yönlü araştırılmıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda iki kavram arasındaki ilişki çift yönlü incelenebilir, her iki kavramın birbirini karşılıklı olarak etkileme derecesi ortaya konabilir.
- b. Bireylerin örgütlerine bağlılık geliştirmeleri için o kurum içinde kendilerini değerli hissetmelerinin ve çalıştıkları kurum ile ilgili olumlu algılara sahip olmalarının gerekliliği, kurumlar tarafından göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle, ilgili kurumlar tarafından kurumsal olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve psikolojik iyi oluşlarını artırıcı önlemler almalı ve bunlar uygulamalıdır.
- c. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesi ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin artırılması ile ilgili daha pek çok çalışma yapılabilir ve olumlu

olan uygulamalar, eğitim kurumlarında değerlendirilerek eğitim süreçlerinin iyileştirilmesi sağlanabilir.

- d. Araştırmanın sonuçlarına, kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle ulaşılmıştır. Söz konusu hipotezlerin daha geniş ve farklı örneklem gruplarıyla yapılarak bulguların yeni araştırmalarla desteklenmesi sağlanabilir.
- e. Yapılacak çalışmalarda (kişilik, evlilik, ekonomik durum, kültür, sosyal ilişkiler, medeni durum, çocuk sayısı, branş) gibi değişkenlere de yer verilerek araştırma geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Ada, N, Alver, İ. ve Atlı, F. (2008). “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”. *Ege Akademik Bakış Dergisi* (2), 487-518.
- Akgül, Z. (2014). Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Matematik Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Akın, A. (2009), “Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi Odaklı Grupla Psikolojik Danışmanın Psikolojik İyi Olma Ve Öz-Duyarlık Üzerindeki Etkisi”. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Akın, A. (2013), *Güncel Psikolojik Kavramlar 1 Pozitif Psikoloji*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları 2.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Arıkan, T. (2009) *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Okul Yönetiminde Bürokrasi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atak, M. (2009). *Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aven, F.F., Parker, B. And Mcenvoy, G. M. (1993) “Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 72, ss. 642-648.
- Bardi, A. ve Ryff, C. D. (2007). Interactive Effects of Traits on Adjustment to a Life Transition. *Journal of Personality*, 75, 1-29.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Başıyığıt, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bayram, L. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, 59, ss.125 139.
- Baysal, A.C. ve Paksoy M. (1999), “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), ss. 7 15.
- Baykal, N. (2010). *Örgütlenmede İç Faktörler*, *İşletme Araçları Dergisi*, 2(4), 98 – 119.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Bozkurt, T. (2011) *Çalışma İlişkilerinin Evrimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bradburn, N. (1969), *The structure of psychological well-being*, Chicago:Adline.
- Butt, D. S., and Beiser, M. (1987), “Successful aging: A theme for international psychology”, *Psychology and Aging*, 2, 87–94.
- Campbell, A. (1981), *The sense of well-being in America: Recent patterns and trends*, New York: McGraw-Hill.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cenkseven, F. (2004). *Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Cohen, A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis, *Journal of Organizational Behavior*
- Cooper, H., Okamura, L. & McNeil, P. (1995). Situation and personality correlates of psychological well-being: Social activity and personal control. *Journal of Research in Personality*, 29, 395-417.
- Costa, P. T. Jr., ve McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory. Professional Manual. Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources*.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*, Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 291-306.
- Çöl, G. (2006), “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), İnternet Adresi: <http://www.isgucdergi.org/printout.php?id=233>, Erişim Tarihi: 20.05.2015.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, Cilt. 6. Sayı:2. S. 4–11.
- Dalal, F. (2000), “Ethnic tradition: A source of emotional well-being or a cause of emotional pain”, *European Journal of Psychotherapy, Counseling, & Health*, 3(1), 43-60.
- Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (2008). Hedonia, Eudaimonia, And Well- Being: An Introduction, *Journal of Happiness Studies*. 9, 1–11.
- Diener, E.(1984). Subjective Well-being. *Psychological Bullentin*. 95(3), 542-575

- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. ve Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Diener, E., Suh, E., Oishi, S. (1997), “Recent Findings on Subjective Well-Being”, *Indian Journal of Clinical Psychology*, March,
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E., Sapyta, J. J. ve Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33-37.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul, Beta Yayımevi,
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007), “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, ss. 37 61.
- Edwards, C. H. (2000). *Grade inflation: The effects on educational quality and personal well being*. *Education*, 120(3), 538-546.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 63–79.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul: Beta Basım Yayın ve Dağıtım.
- Ergüneş, Y. ve Mercan, B. (2011). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 14, Sayı: 26. Sayfa: 67-81
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt İklimi, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt II, Sayı:2, Ankara.
- Ewen, R. B. (2003), *An Introduction to Theories of Personality*, Third Edition, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., USA.
- Garg, G. , Rastogi, R. (2009). Effect of Psychological Wellbeing on Organizational Commitment of Employees. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, Vol. VIII, No. 2.
- Geçtan, E. (1988). *Psikanaliz ve Sonrası*. 8. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gove W. R., Hughes, M. ve Style, B. C. (1983). Does Marriage Have Positive Effect on the Psychological Well-Being of the Individual?. *Journal of Health and Behavior*. 24, 122-131.
- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçeye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlilik Katsayılarını Belirleme Çalışması*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Gross, J. J., Carstensen, L. L., Pasupathi, M., Tsai, J. L., Gottestam, K., ve Hsu, A.Y.C. (1997). Emotion and Aging: Changes in Experience, Expression, and Control. *Psychology and Aging*, 12, 590-599.
- Gross, J. J., Sutton, S. K. ve Ketelaar, T. (1998). Relations Between Affect and Personality: Support for the Affect-Level and Affective-Reactivity Views. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 279-288.
- Haring, M. J., Stock, W. A. ve Okun, M. A. (1984). A Research Synthesis of Gender and Social Class as Correlates of Subjective Well-Being. *Human Relations*, 37, 645–657.
- Havighurst, R. J. (1963), "Successful aging", In Williams, R. H., Tibbits, E., & Donahue, W. (Eds.), *Processes of aging: Social and psychological perspectives* (s. 299–320). NY: Atherton Press.
- Hori, M. (2010). Gender differences and cultural contexts: psychological well-being in cross-national perspective. Dissertation for the degree of doctor of philosophy, Louisiana State University, Louisiana, USA.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İslamoğlu, G., Birsel, M., Börü, D. (2007). Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Kang, S. M., Shaver, P. R., Min, K. H. & Jing, H. (2003). Culture-specific patterns in the prediction of life satisfaction: Roles of emotion, relationship quality, and self-esteem. *Personality and Social Psychology*, 29 (12), 1596-1608.

- Karagöz, A. (2008). İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karacıoğlu, F. Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 24, Sayı 2, 121-140.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 1007-1022.
- Kırel, Ç. (1999) Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, s:115-136.
- Kim, H. K. ve McKenry, P. C. (2008). The Relationship Between Marriage and Psychological Well-Being: A Longitudinal Analysis. *Journal of Family Issues*. 23, 885-911.
- Kirkcaldy, B., Furnham, A.F. & Siefen, R.G. (2010). The effects of gender on physical and psychological well-being and life satisfaction among an adult population. *International Journal of Child Health and Human Development*, 3(3), 307-320
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koenig, H. G., King, D. E. ve Carson, V. B. (2012). *Handbook of Religion and Health*. NY: Oxford University Press.
- Kuzucu, Y. (2005). *Duyguları fark etmeye ve ifade etmeye yönelik bir psiko-eğitim programının, üniversite öğrencilerinin duygusal farkındalık düzeylerine, duyguları ifade etme eğilimlerine psikolojik ve öznel iyi oluşlarına etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lamb, K. A., Lee, G. R. ve DeMarris, A. (2003). Union Formation and Depression: Selection and Relationship Effects. *Journal of Marriage and Family*, 65(4), 953-962.

- Lee, K. ve Ashton, M. C. (2004). Psychometric Properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 329-358.
- Linley, A. C., Joseph, S., Harrington, S. ve Wood, A. M. (2006). Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future. *Journal of Positive Psychology*, 1, 3-16.
- Markus, H. R. & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Morrow, P. C. & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
- Meyer, J.P. Stanley, D.J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002). Affective and Normative Commitment to the Organization: A Meta Analysis of Antecedents, Corralates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Sage Publications: USA
- Meyer, J.P. Allen, N.J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, 1, ss. 61 89.
- Myers, D. G. (1995). Humility: Theology Meets Psychology. *Reformed Review*, 48, 195-206.
- Myers, D. G., Diener, E. (1995). Who is Happy? *Psychological Science*, 6, 10–19.
- Odabaş, İ. (2014). Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özsoy, A.S. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, Cilt. 6. Sayı:2. S. 13-19.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37, 2, 79-97.

- Panaccio, A., Vanderberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 75 (2009) 224–236.
- Park, S. M. and Rainey, H. G. (2007). Antecedents, Mediators, and Consequences of Affective, Normative, and Continuance Commitment Empirical Tests of Commitment Effects in Federal Agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 27(3), 197-226.
- Pierce, G. R., Sarason, B. R., Sarason, I. G., Joseph, H. J., & Henderson, C. A. (1996), “Conceptualizing and assessing social support in the context of the family”, In G. R. Pierce, B. R. Sarason, & I. G. Sarason (Eds.), *Handbook of social support and the family* (s. 3–23). New York, NY: Plenum Press.
- Randall, D. M. and Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs, *Work and Occupation*,
- Ross, C. E., Mirowsky, J. ve Goldsteen, K. (1990). The Impact of the Family on Health: The Decade in Review. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 1059–1078.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everyting, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C.D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-106. Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. (1995). The structure o psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C.D., Lee, Y.H. & Na, K.C. (1993). *Through the lens of culture: Psychological well-being at midlife*. University of Wisconsin Press, Madison. Ryff, C. D. & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implication for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14-23.
- Ryff, C.D. & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.

- Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69: 719-727.
- Ryff, C.D. & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9: 1-28.
- Roehling, M. V., Cavanaugh, M. A., Moynihan, L. M., and Boswell, W. R., (2000). The Nature of the New Employment Relationship: A Content Analysis of The Practitioner and Academic Literatures, *Human Resource Management*, Vol:39, No:4, 305-320,
- Seligman, M. E. P. (1998). Building Human Strength: Psychology's Forgotten Mission. *APA Monitor*, 29 (1), 2.
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sökmen, A. (2000). *Ankaradaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Stack, S. ve Eshleman, J. R. (1998). Marital Status and Happiness: A 17-Nation Study. *Journal of Marriage and the Family*, 60(2), 527–536.
- Schmutte, P. S. ve Ryff, C. D. (1997). Personality and Well-Being: Reexamining Methods and Meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 549–559.
- Sucuoğlu ,B. , Kuloğlu - Aksaz, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt: 10, Sayı 36
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1): 46-56
- Steyrer, J. Schiffingera, M., Langb, R. (2008), "Organizational Commitment—A Missinglink Between Leadership Behavior and Organizational Performance", Elsevier Ltd. All Rights Reserved. İnternet Adresi: <http://www.elsevier.com/locate/scaman>, Erişim Tarihi: 20.04.2015.

- Tabak R. S., Acuner A.M., Örs M. (2004). Hastanelerde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına ve Örgütlerinin Cazibesine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirmesi, *Sağlık ve Toplum Dergisi, Cilt (C.) 14, Sayı (S.)3.*
- Tallmer M. ve Kutner, B. (1970). Disengagement and Morale. *Gerontologist.* 10. 317-320).
- Taşkıran, E., Özcan Dinç, E. (2007), “Örgüte Bağlılık İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Hizmet Sektöründe Bir Araştırma” (Editör: Gültekin Yıldız) 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları, 401-411.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008), Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Kamu-İş Dergisi,* 9 (4), 1-22.
- Tınar, M.Y. (1997). Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 12 (1), 1-15.
- Timur, M. S. (2008). *Boşanma Sürecinde Olan ve Olmayan Evli Bireylerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi* Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş Dergisi,* 4 (9), 1-19.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme,* Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Tuğrul, B ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* cilt:2 Sayı:12.
- Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Tütüncü, M. (2011). *Yönetici Ve Çalışanların Psikolojik İyi Olma Ve Stres Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerler*, Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wasti, Arzu S., “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Nevşehir, 25-27 Mayıs 2000.
- Wasti, Syeda Arzu, and Selin Eser Erdil. (2007). "Bireycilik ve toplulukçuluk değerlerinin ölçülmesi: Benlik kurgusu ve INDCOL ölçeklerinin Türkçe geçerliliği." *Yönetim Araştırmaları Dergisi*,739-66.
- Waterman, A. S. (1993). The conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (4), 678-691.
- Wilson, W. R. (1967). “Correlates of avowed happiness”, *Psychological Bulletin*, 67, 294–306.
- Wright, T.A., Hobfoll, S.E. (2004). Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout. *Journal of Business and Management*, Winter (2004): 389-406
- Yalçın, A. İplik, F.N. (2005). “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki ilişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:14, Sayı:1, 395-412
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 51-69.

Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet ilişkisi*,
Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabev

EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Bu anket, bilimsel bir araştırmaya veri tabanı oluşturmak için kullanılacaktır. Vereceğiniz cevaplar kesinlikle bilimsel amaçlarla kullanılacak olup başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Yardımlarınız ve ilginizden dolayı şimdiden teşekkür ederim.

İstanbul Kültür Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Hakan SEVİMLİ

1-Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

2-Öğrenim Durumunuz : Lisans () Yüksek lisans () Doktora ()

3-Eğitim Verdiğiniz Kademe: İlkokul () Ortaokul () Ortaöğretim(Lise) ()

4- Mesleki deneyim süreniz:

5- Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz:

EK -2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ Lütfen aşağıdaki ifadeleri çalışmış olduğunuz kurumu düşünerek dikkatlice okuyunuz. Her soru için "kesinlikle katılmıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" arasında değişen seçeneklerden sadece birini seciniz. Her bir ifadeye hangi oranda katıldığınızı lütfen uygun kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.					
2	Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.					
3	Kurumda kendimi "ailenin bir parçası olarak" hissediyorum.					
4	Kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
5	Kurum benim için özel bir anlam taşıyor.					
6	Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
7	İstesem bile şu an kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
8	Şu an kurumdan ayrılmak istediğime karar verirse hayatımın büyük bölümü olumsuz etkilenir.					
9	Şu an kurumda kalmam, bir istek olduğu kadar gerekliliktir.					
10	Kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
11	Kurumdan ayrılmama nedenlerimden biri de olası iş alternatiflerinin azlığıdır.					
12	Kuruma bu kadar katkı olmasaydı, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
13	Kurumda çalışmaya devam etmek için kendimde bir zorunluluk hissediyorum.					
14	Benim için avantajlı olsa bile, kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
15	Kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.					
16	Kurum benim bağlılığımı hak ediyor.					
17	Kurumdaki sorumluluklarım nedeniyle işten ayrılmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.					
18	Kariyer gelişimim açısından kuruma çok şey borçluyum.					

EK -3. Psikolojik İyi Olma Ölçeği

PSİKOLOJİK İYİ OLMA ANKETİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıda kendiniz ve yaşamınız hakkında hissettiklerinizle ilgili bir dizi ifade yer almaktadır. Lütfen doğru veya yanlış cevap olmadığını unutmayınız. Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz. Lütfen her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederim.								
1	Çoğu insanın görüşlerine ters düşse bile düşüncelerimi dile getirmekten korkmam.							
2	Genellikle yaşamımdaki olaylardan sorumlu olduğumu hissedirim.							
3	Ufkumu genişletecek aktivitelerle ilgilenmem.							
4	Çoğu insan, beni sevecen ve şefkatli biri olarak görür.							
5	İçinde bulunduğum günü yaşarım ve geleceğe yönelik hiçbir şey düşünmem.							
6	Yaşamımı gözden geçirdiğimde, yaşamımdaki olayların sonuçlarından memnuniyet							
7	Verdiğim kararlar çoğunlukla diğer insanların davranışlarından etkilenmez.							
8	Günlük yaşam gereksinimleri sıklıkla enerjimi tüketir.							
9	Kendime ve dünyaya yönelik bakış açımı değiştirecek yeni deneyimleri önemserim.							
10	Yakın ilişkilerimi sürdürmek benim için zordur.							
11	Yaşamımın bir yönü ve amacı olduğunu düşünüyorum.							
12	Genellikle kendimi güvenli ve iyi hissedirim.							
13	Diğer insanların benim hakkımdaki düşünceleri beni kaygılandırır.							
14	Çevremdeki insanlara ve topluma pek uyum sağlayamam.							
15	Bir birey olarak yıllardır kendimi gerçekten çok fazla geliştirmedığimi düşünüyorum.							
16	Problemlerimi paylaşabileceğim yakın arkadaşım az olduğu için kendimi çoğunlukla yalnız hissedirim.							
17	Günlük aktivitelerim çoğunlukla bana saçma ve önemsiz gelir.							
18	Tanıdığım insanlardan çoğunun yaşamlarında benim elde ettiklerimden daha fazla şey elde ettiklerini düşünürüm.							
19	Güçlü fikirleri olan insanlardan etkilenme eğilimim var.							
20	Günlük yaşamımdaki çoğu sorumluluğumu yerine getirmede gayet iyiyim.							
21	Bir birey olarak zamanla kendimi çok geliştirdiğimi düşünüyorum.							
22	Ailem ve arkadaşarımla sohbet etmekten hoşlanırım.							
23	Yaşamdan ne elde etmeye çalıştığıma yönelik sağlıklı bir hisse sahip değilim.							
24	Kişiliğimin birçok yönünü beğenirim.							
25	Genel kaniya ters düşse bile görüşlerime güvenirim.							
26	Çoğunlukla sorumluluklarımın altında ezildiğimi hissediyorum.							
27	Eski alışkanlıklarımı değiştirmemi gerektiren yeni ortamlarda bulunmaktan							
28	İnsanlar beni özverili ve zamanını diğerleriyle paylaşmaya istekli birisi olarak							
29	Geleceğe yönelik planlar yapmaktan ve onları gerçekleştirmek için çalışmaktan zevk							
30	Birçok yönden yaşamdan elde ettiklerime ilişkin hayal kırıklığı yaşadığımı							
31	Tartışmalı konularla ilgili görüşlerimi söylemek benim için zordur.							
32	Yaşamımı doyum sağlayacak şekilde düzenlemede zorluk yaşarım.							
33	Benim için yaşam sürekli bir öğrenme, değişim ve gelişim sürecidir.							
34	Diğer insanlarla çok sayıda samimi ve güvenilir ilişkiler yaşamadım.							
35	Bazı insanlar yaşamını amaçsızca geçirir ancak ben onlardan biri değilim.							

36	Kendime yönelik tutumlarım, muhtemelen diğer insanların kendilerine yönelik tutumları kadar olumlu değildir.								
37	Kendimi değerlendirirken başkalarının önemseydiği değerleri değil kendi düşüncelerimi dikkate alırım.								
38	Zevklerime uygun bir ev ve yaşam tarzı kurabilirim.								
39	Yaşamımda büyük gelişimler veya değişiklikler yapmayı denemekten uzun zaman önce vazgeçtim.								
40	Arkadaşlarıma güvenebileceğimi bilirim, onlar da bana güvenebileceklerini bilirler.								
41	Bazen kendimi yapılması gereken her şeyi yapmış gibi hissedirim.								
42	Kendimi arkadaşlarım ve tanıdıklarımla karşılaştığımda kim olduğuma ilişkin kendimi iyi hissedirim.								