

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ: SOSYAL HİZMET ÇALIŞANLARINA
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NUSRET METİN GÜMÜŞ

BALIKESİR, 2024

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ: SOSYAL HİZMET ÇALIŞANLARINA
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NUSRET METİN GÜMÜŞ

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. ÖZLEM KUVAT

BALIKESİR, 2024

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalı'nda 202012507002 numaralı Nusret Metin GÜMÜŞ'ün hazırladığı **“Psikolojik İyi Oluş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sosyal Hizmet Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”** konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

ETİK BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

.../.../2024

İmza

Nusret Metin GÜMÜŞ

ÖNSÖZ

Psikolojik iyi oluş, bireyin potansiyelini geliştirebileceği, üretken, verimli ve yaratıcı bir şekilde çalışabileceği, diğerleriyle güçlü ve pozitif ilişkiler kurabileceği ve topluma katkıda bulunabileceği dinamik bir durumdur. Örgütsel bağlılık ise çalışanların bulunduğu örgüte olumlu veya olumsuz hiçbir baskı olmaksızın aidiyet duygusuna sadık kalarak, örgütün menfaatini gözetmek ve yararını istemek aynı zamanda bireysel hedeflerini örgüt hedefleriyle birleştirme ve bu yolda tüm çaba ve gayretini göstererek örgütten ayrılma eğilimine girmeden etkinliklerinin sürdürülebilirliğini sağlayan pozitif bir davranış biçimi olarak tanımlanabilir. Yapılan araştırmalar sonucunda psikolojik iyi oluşu yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının da yüksek olabileceği düşünülmektedir. Alanyazında bu durumu kanıtlar nitelikte farklı sektörlerde çalışanlara yönelik yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışma da, sosyal hizmet çalışanlarında psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

Yüksek lisans eğitimim boyunca danışmanlığımı üstlenerek tez sürecinde yardımını ve emeğini esirgemedi her daim destek olan ve çalışmanın sorunsuz bir şekilde ilerlemesi için bilimsel deneyimlerini ve manevi desteğini benimle paylaşan Sayın Doç. Dr. Özlem KUVAT'a teşekkürü bir borç bilirim.

Bu çalışmayı gerçekleştirme noktasında ihtiyaç duyduğum destek ve motivasyonu bana sonuna kadar sağlayan ve yegâne yaşam kaynağım olan annelerim; Münire GÜMÜŞ'e ve Gülen ALPASLAN'a sonsuz sevgi ve şükranlarımı sunuyorum.

Son olarak, teşekkürlerin en kıymetlisini; hayatımın her alanında olduğu gibi yüksek lisans eğitimim boyunca da desteğini hissettiğim, beni sevgiyle, güvenle ve sabırla dinleyen can eşim, hayat yoldaşım Cansu GÜMÜŞ'e sunarım.

BALIKESİR, 2024

NUSRET METİN GÜMÜŞ

ÖZET

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: SOSYAL HİZMET ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Gümüş, Nusret Metin

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özlem KUVAT

2024, 98 sayfa

Bu çalışma, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda görevli sosyal hizmet çalışanlarında psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma Bursa ve Balıkesir illerinde ilgili bakanlıkta görev alan 301 sosyal hizmet çalışanı ile sınırlandırılmış ve nicel araştırma kapsamında bilimsel veri toplama yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır. Bu çalışmada yöntem olarak sırasıyla; literatür taraması, problemin tanımlanması ve hipotezlerin oluşturulması ile başlanmış ve hazırlanan anket aracılığı ile hipotezlerin analizleri gerçekleştirilmiştir. Anketlerden elde edilen veriler SPSS analiz programı ile test edilmiş ve elde edilen bulgulara göre: Katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile psikolojik iyi oluşları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Bağlılık, Sosyal Hizmet Çalışanı.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY ON SOCIAL SERVICE EMPLOYEES

Gümüş, Nusret Metin

Master Thesis, Department of Business Administration

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Özlem KUVAT

2024, 98 pages

This study was conducted to determine the relationship between psychological well-being and organizational commitment in social service workers working at the Ministry of Family and Social Services. The study was limited to 301 social service workers working in the relevant ministry in Bursa and Balıkesir provinces, and within the scope of quantitative research, a survey technique, one of the scientific data collection methods, was applied. In this study, the methods are respectively; It started with literature review, defining the problem and creating hypotheses, and the analyzes of the hypotheses were carried out through the prepared survey. The data obtained from the surveys were tested with the SPSS analysis program and according to the findings: It was concluded that there was a statistically significant and positive relationship between the organizational commitment of the participants and their psychological well-being.

Keywords: Psychological Well-being, Organizational Commitment, Social Service Employee.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	4
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.6. Tanımlar	5
2. İLGİLİ ALANYAZIN	7
2.1. Kavramsal Çerçeve.....	7
2.1.1. Psikolojik İyi Oluş	7
2.1.1.1. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Temel Kavramlar.....	8
2.1.1.1.1. Öznel İyi Oluş	8
2.1.1.1.2. Mutluluk.....	11
2.1.1.1.3. Yaşam Memnuniyeti.....	11
2.1.1.2. Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Faktörler	12
2.1.1.2.1 Yaş	12
2.1.1.2.2. Cinsiyet	13
2.1.1.2.3. Sosyoekonomik Düzey	13
2.1.1.2.4. Sosyal İlişkiler	14
2.1.1.2.5. Kültür	14
2.1.1.2.6. Sağlık	15
2.1.1.2.7. Fiziksel Etkinlik.....	15
2.1.1.2.8. Kişilik Özellikleri.....	15
2.1.1.3. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Yaklaşımlar.....	16
2.1.1.3.1. Amaca Ulaşma Kuramı.....	16
2.1.1.3.2. Çoklu Çelişki Modeli.....	17

2.1.1.3.3. Dinamik Denge Modeli.....	17
2.1.1.3.4. Aşağıdan Yukarı Durumsal Etkiler Yaklaşımı	18
2.1.1.3.5. Akış Kuramı.....	18
2.1.1.3.6. Öz-Belirleme Kuramı.....	19
2.1.1.3.7. Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli	20
2.1.1.3.7.1.Kendini Kabul	21
2.1.1.3.7.2. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	22
2.1.1.3.7.3. Özerklik	23
2.1.1.3.7.4. Çevresel Hakimiyet	23
2.1.1.3.7.5. Yaşam Amacı	24
2.1.1.3.7.6. Bireysel Gelişim	25
2.1.2. Örgütsel Bağlılık	25
2.1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	26
2.1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	27
2.1.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	28
2.1.2.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	28
2.1.2.3.1.1. Etzioni'nin Yaklaşımı.....	29
2.1.2.3.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın Bağlılık Yaklaşımı	30
2.1.2.3.1.3. Katz ve Kahn'ın Bağlılık Yaklaşımı	31
2.1.2.3.1.4. Wiener'in Bağlılık Yaklaşımı.....	31
2.1.2.3.1.5. Mowday, Steers ve Porter'in Bağlılık Yaklaşımı.....	32
2.1.2.3.1.6. Kanter'in Bağlılık Yaklaşımı	33
2.1.2.3.1.7. Penley ve Gould Bağlılık Yaklaşımı	34
2.1.2.3.1.8. Allen ve Meyer Bağlılık Yaklaşımı.....	35
2.1.2.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları	38
2.1.2.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	39
2.1.2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı	41
2.1.2.3.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	42
2.1.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	43
2.1.2.4.1. Bireysel Faktörler.....	43
2.1.2.4.1.1. Yaş	43
2.1.2.4.1.2. Cinsiyet.....	44
2.1.2.4.1.3. Medeni Durum.....	44
2.1.2.4.1.4. Eğitim Durumu	45
2.1.2.4.1.5. Çalışma Süresi	45

2.1.2.4.2. Örgütsel Faktörler	46
2.1.2.4.2.1. Yönetim ve Liderlik	46
2.1.2.4.2.2. Ücret	46
2.1.2.4.2.3. Rol Çatışması ve Belirsizliği	47
2.1.2.4.2.4. İşin Niteliği ve Önemi	47
2.1.2.4.2.5. Örgütsel Adalet.....	48
2.1.2.4.2.6. Örgüt Kültürü	49
2.1.2.4.2.7. Örgüt Dışı Faktörler	49
2.1.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	50
2.1.2.5.1. Düşük Dereceli Bağlılık.....	50
2.1.2.5.2. Orta Dereceli Bağlılık	51
2.1.2.5.3. Yüksek Dereceli Bağlılık	51
2.2. İlgili Araştırmalar	52
3. YÖNTEM.....	54
3.1. Araştırmanın Modeli	54
3.2. Evren Örnekleme	54
3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri	55
3.4. Verilerin Toplanma Süreci	56
3.5. Verilerin Analizi	56
4. BULGULAR.....	57
4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	57
4.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Analiz Sonuçları	57
4.3. Ölçeklere İlişkin Analiz Sonuçları	58
4.4. Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları	60
4.4.1. Örgütsel Bağlılığın Demografik Özelliklere Göre Farklılık Analizi	60
4.4.2. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşlerin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Analizi	62
4.4.3. Psikolojik İyi Oluş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişi Analizi	65
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
5.1. Sonuçlar	68
5.2. Öneriler	71
KAYNAKÇA	73
EKLER	85
EK 1- Bilgilendirilmiş Onam Formu ve Sosyodemografik Bilgiler	85
EK 2- Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddeleri	87

EK 3- Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Maddeleri.....	88
EK 4- Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni.....	89
EK 5- Psikolojik İyi Oluş Ölçeği İzni	90
EK 6- Bilimsel Araştırma Talebi	91
EK 7- Etik Kurul Onay Belgesi	96



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	57
Tablo 2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	57
Tablo 3. Demografik Değişkenlere İlişkin Analiz Sonuçları	57
Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları	58
Tablo 5. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları	59
Tablo 6. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi	60
Tablo 7. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi	60
Tablo 8. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Yaş Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi	60
Tablo 9. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi	61
Tablo 10. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Eğitim Durumu Değişkene İlişkin Tukey Testi.....	61
Tablo 11. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi	62
Tablo 12. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşler ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi	62
Tablo 13. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşler ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi	62
Tablo 14. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşler ile Yaş Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi	63
Tablo 15. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşler ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi	63
Tablo 16. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşler ile Eğitim Durumu Değişkene İlişkin Tukey Testi	64

Tablo 17. Psikolojik İyi Oluş İlişkin Görüşler ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi	65
Tablo 18. Duygusal Bağlılık Alt Boyutunun Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi	65
Tablo 19. Devam Bağlılığı Alt Boyutunun Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi	65
Tablo 20. Normatif Bağlılık Alt Boyutunun Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi.....	66
Tablo 21. Hipotez Sonuçları.....	66



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli	54
------------------------------------	----



KISALTMALAR LİSTESİ

ASHB	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BM	: Birleşmiş Milletler
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
TDK	: Türk Dil Kurumu



1. GİRİŞ

İngiltere ve Amerika’da endüstri devrimi sonucunda yaşanan sosyal sorunlara çözüm için ortaya çıkan sosyal hizmet, 19.yy.’da gönüllülük esasından profesyonel eğitim sistemine geçmiştir. 1957 yılında Birleşmiş Milletler (BM) sosyal refah müşaviri Miss Hersey’in ülkemizde öncülüğünü yaptığı çalışmalarla Türkiye’de sosyal hizmet bilime uygun şekilde yeniden inşa edilmiştir.

Türk tarihinde, sosyal hizmet anlayışının temelleri, İslamiyet öncesi toplumsal dayanışma kültürü ve İslamiyet’in ardından gelişen dinsel motivasyonlu hayırseverlik faaliyetleriyle şekillenmiştir. Ayrıca, aile ve akraba gibi toplumsal ilişkilerin günlük yaşamda merkezi bir rol oynaması, sosyal devlet, refah ve yardım gibi kavramların Türk kültüründe kök salmasını sağlamıştır. Bu kavramların derin bir tarihsel geçmişi olmasına rağmen, modern sosyal hizmet eğitim programlarının başlamasında bazı zorluklara neden olmuştur. Bu durum, geçmişin zengin sosyal yapılarıyla günümüz eğitim gereksinimleri arasında bir denge kurmayı gerektirmiştir.

1959 yılında, 7355 sayılı kanunla ülkemizde “Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı” tarafından “Sosyal Hizmetler Enstitüsü” kurulmuştur. Bu enstitü, 1961’de “Sosyal Hizmetler Akademisi” adında dört yıllık bir eğitim programıyla genişlemiştir. Aynı dönemde, Bakanlık çatısı altında “Sosyal Hizmetler Genel Müdürlüğü” oluşturulmuş ve bu akademi bu yeni kuruma entegre edilmiştir. Eğitimin ilerleyen yıllarında, 1967’de Hacettepe Üniversitesi'nin Sosyal Çalışma Yüksekokulu da eğitim faaliyetlerine başlamıştır. 1969’da ise bu yüksekokul, Hacettepe Üniversitesi'nin “Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi” içerisinde “Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bölümü” olarak adını değiştirerek eğitimine devam etmiştir (Karataş ve Erkan, 2011).

1961 Anayasası, devletin bir “sosyal devlet” olarak geniş sorumluluklar üstlenmesini öngörmüştür. Bu anayasa, sosyal güvenlik, kooperatifçiliğe, sendikalaşmadan toplu sözleşmelere, grev hakkından sağlık ve eğitim hakkına kadar birçok alanda vatandaşların temel haklarını ve korumalarını garanti altına almıştır. Anayasanın sosyal devlet açısından cömert olması sosyal hizmetin verimliliğine

katkı sağlayıp makro düzeyde toplumsal çalışmalara olan ilgiyi arttırmıştır (Tuncay ve Tekin, 2021, s. 109).

Ülkemizde sosyal hizmet alanındaki gelişmeler hızla devam ederken 1983 yılında “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) Kanunu” çıkartılarak sosyal hizmete dair tüm faaliyetlerin tek bir kurum tarafından sağlanması amaçlanmıştır. SHÇEK amacına uygun olarak çoğu sosyal hizmet kuruluşunu kendi çatısı altına toplayarak sosyal hizmet alanında başat kurum olarak görev yapmıştır. 2011 yılına gelindiğinde SHÇEK yerine “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı” kurulmuştur. Böylece Başbakanlığa bağlı bir genel müdürlükten Bakanlık bünyesinde hizmet vermeye başlamıştır. 2018 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birleşmiş “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” olarak ismi değişmiştir. 2021 yılında ise “Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB)” adını almıştır.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çatısı altında; Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlükleri ile sosyal hizmet uygulamaları yürütülmektedir.

ASHB ülkemizde bireyi, aileyi ve toplumsal değerlerimizi koruyup, güçlendirmeye yönelik bütüncül hizmet vermeyi misyon edinmiş olup kadın, çocuk, aile, engelli, yaşlı, şehit yakını ve gazilerimiz başta olmak üzere toplumun her bir ferdine ulaşmaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın bünyesinde yer alan gündüzlü ve yatılı kuruluşlarda koruyucu, önleyici, rehberlik ve rehabilite edici hizmetler sunulmaktadır.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı çocuklara yönelik hizmet veren kuruluşlar; Çocuk Evleri Sitesi, Çocuk Koruma İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimi, Çocuk Destek Merkezi, Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi iken kadına yönelik hizmet veren kuruluşlar Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi ile Kadın Konukevi’dir. Engelli ve yaşlılara yönelik hizmet veren kuruluşlar ise Huzurevi, Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi, Engelli Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi, Rehabilitasyon ve Aile Danışma Merkezi, Engelsiz Yaşam Merkezi, Umut Evi’dir. Bu kuruluşların yanında dezavantajlı gruplara yönelik hizmetlerin daha hızlı

ve etkin verilmesi için gündüzlü hizmet veren Sosyal Hizmet Merkezleri de bulunmaktadır.

ASHB bünyesinde çalışan sosyal hizmet çalışanları, insanların yaşamlarındaki dönemeçlerde ve zorlu anlarda bir rehber, danışman ve destek kaynağı olma rolünü üstlenirler. Her bireyin benzersiz ihtiyaçlarına odaklanan bu meslek, insan haklarına saygı, toplumsal adalet ve eşitlik ilkelerini temel alır. Çocuk hizmetlerinden aile danışmanlığına, rehabilitasyondan topluluk hizmetlerine kadar geniş bir yelpazede faaliyet gösteren sosyal hizmet, sadece bireyin değil, aynı zamanda toplumun genel refahını artırmayı hedefler.

Sosyal hizmet, eğitimli profesyonellerin bir araya gelerek, insanlara bir el uzatma sanatıdır. Empati, iletişim becerileri, problem çözme yetenekleri ve etik değerlere bağlılık, sosyal hizmet çalışanlarının başarılarını şekillendiren temel unsurlardır. Bu meslek, sadece bireylerin sorunlarına çözüm getirme amacını taşımakla kalmaz, aynı zamanda toplumun genel dinamiklerini anlamak ve üzerinde olumlu bir etki bırakmak için çaba sarf eder.

Sosyal hizmet çalışanları meslek yaşamında yoğun iş yükü, uzun süren mesai sonrası oluşan yorgunluklar, iş arkadaşları ve üstleriyle yaşadıkları problemler, dezavantajlı gruplara sundukları hizmet sonucu ortaya çıkan olumsuz duygular ve iş ortamındaki gruplaşmalar gibi birçok sorun yaşamaktadır. Sosyal hizmet alanı insanla direkt olarak temasın yoğun olduğu en önemli mesleklerden bir tanesidir. Bu bağlamda psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılığının yüksek olması sosyal hizmet çalışanları açısından, hizmet sunduğu dezavantajlı grupların gereksinimlerine hızlı ve etkin cevap verebilmesi, sosyal hayata uyum sağlamasına destek olunması, sosyal yaşamda var olmasına katkıda bulunmasına yönelik konular için son derece önemli olup aynı zamanda iş tatmini, işe devamlılık, işyerine olan güven, iş performansı ve bilgi paylaşımı gibi konularda olumlu yönde etki etmektedir.

Bu çalışmada yerel ve uluslararası kaynaklardan yararlanılmış, toplam 5 bölümden oluşmaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde, genel bir giriş yapılarak araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ortaya konularak önemli kavramlar ve terimler işlevsel olarak açıklanmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümü, kavramsal çerçeveden oluşmaktadır. İlgili alanyazın incelemesinde ise örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş kavramları bazı alt başlıklar halinde incelenmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde, kullanılan araştırma modeli detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Ayrıca, araştırmanın genel evreni ve örneklemini ile beraber hangi veri toplama araçlarının kullanıldığına dair bilgilere yer verilmiştir. Bu bölümde, toplanan verilerin nasıl bir yöntemle analiz edileceği konusunda da açıklamalara yer verilmiştir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde elde edilen bulgular ortaya konmuştur. Elde edilen bulgular analiz edilerek yorumlanmıştır.

Son bölüm olan araştırmanın beşinci bölümde ise bulgulara dayanan sonuçlara yer verilmiştir. Araştırma için anket yapılan çalışanların örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş davranışları ortaya konmuştur. Araştırmada varılan yargılara dayanarak önerilerde bulunulmuştur.

1.1. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problem cümlesi, “Sosyal hizmet çalışanlarının örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki, buna bağlı olarak örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin derecesi, birbiri ile negatif veya pozitif etkileşimin niteliği, bu etkileşimin dayandığı olgular ve bu iki değişken üzerine demografik özelliklerinin anlamlı bir etkisi var mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda görevli sosyal hizmet çalışanlarında örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Literatürde farklı alanlarda psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık konularında çalışma yapılmış ancak sosyal hizmet çalışanlarına yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. O yüzden çalışmanın amacı hem kavramlar arasındaki ilişkiyi teorik olarak ele almak hem de edilecek bilgilerle sosyal hizmet çalışanlarında örgütsel bağlılığın artırılması ve psikolojik iyi oluşun yükseltilmesi hedefiyle yapılacak olan çalışmalara ışık tutması amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Dezavantajlı gruplara hizmet veren sosyal hizmet çalışanlarının işin doğası nedeni ile pek çok meslekten daha fazla psikolojik sorunlar ile yüzleşmek zorunda kaldığı bir gerçektir. Literatürde çeşitli meslek gruplarında psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırma bulunmakla birlikte, sosyal hizmet çalışanlarının psikolojik iyi oluşu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi direkt olarak inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmanın ilgili literatüre sağlayacağı katkı açısından önem arz etmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada seçilen örneklem grubunun evreni yansıttığı varsayılmaktadır.

Anketin uygulandığı sosyal hizmet çalışanlarının anketleri tarafsız ve ciddi bir biçimde cevapladığı varsayılmaktadır.

Araştırma amacına uygun olarak ilgili sosyal hizmet kuruluşlarından alınan veriler doğrultusunda, ilgili alan yazın teorik bilgilerinden faydalanılması sonucunda ortaya çıkan sonuçların güvenilir ve geçerli olduğu varsayılmıştır.

Örneklem grubunun, evreni temsil etme niteliği ve niceliğinde olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamız Bursa ve Balıkesir ilinde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kuruluşlarında çeşitli pozisyonlarda görev yapmakta olan ve psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık anketine katılan 301 sosyal hizmet çalışanı ile sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

Sosyal Hizmet: Toplum içerisinde dezavantajlı konumda olan bireylerin, diğer bireylerle eşit koşullarda yaşamalarını destekleyen bir disiplindir. Bu alan, dezavantajlı bireylerin kamu kaynaklarından da faydalanarak kendi potansiyellerini keşfetmelerini, bağımsız ve topluma entegre bireyler olmalarını, sosyal işlevsellik kazanmalarını ve genel olarak toplumsal refahın ve adaletin sağlanması amaçlar.

Aynı zamanda, bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması ve sosyal refahın sürdürülmesi için çeşitli stratejiler geliştirir.

Psikolojik İyi Oluş: Bireyin kendi iç dünyasında olumlu bir benlik algısına sahip olmasıyla başlar. Ayrıca, bireyin pozitif bir yaşam amacına sahip olması, kendi başına kararlar alabilmesi ve bağımsız hareket edebilmesi bu kavramın önemli unsurlarıdır. Bunun yanı sıra, bireyin çevresiyle sağıklı ve olumlu ilişkiler kurabilmesi, kendi sınırlılıklarını ve sahip olduğu potansiyeli fark edebilmesi, psikolojik iyi oluşun diğer belirleyici özelliklerindedir (Keyes, Smotkin ve Ryff, 2002).

Örgütsel Bağılılık: Bir bireyin çalıştığı örgüte derin bir inanç ve kabulle bağlanmasıyla karakterize edilir. Bu bağlamda, bireyin örgütün hedefleri ve değerleriyle özdeşleşmesi, örgütün başarısı için en yüksek performansı sergileme arzusu ve örgüte sadık kalmak adına güçlü bir motivasyon hissetmesi bu kavramın temel unsurlarıdır (Seel ve A.Knight, 1987, s. 317).

2. İLGİLİ ALANYAZIN

2.1. Kavramsal Çerçeve

İlgili alanyazın bölümü; kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar kısımlarından oluşmaktadır. Kavramsal çerçeve kısmında Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Bağlılık olmak üzere iki alt başlıktan oluşmakta olup bu alt başlıklar da kendi içerisinde alt başlıklara ayrılmaktadır.

2.1.1. Psikolojik İyi Oluş

İyi olma durumu, genellikle günlük yaşamda 'mutluluk' olarak tanımlanmaktadır (Doğan 2016, s. 219). Mutluluk, bir bireyin kendi değerleri ve inançlarına uygun bir şekilde yaşamını sakin, anlamlı ve doyurucu olarak deneyimlemesiyle ilişkilendirilir (Şeker 2021, s. 263). Mutluluk kavramı, bireyden bireye değişkenlik gösterebilir ve farklı toplumlar veya kültürler içerisinde etkileyen faktörler ve koşullar nedeniyle çeşitli şekillerde ifade edilebilir.

N.M. Bradburn'un 1969 yılında yayımlanan "The Structure of Psychological Well-Being" adlı eserinde, psikolojik iyi olma kavramı ilk kez tanıtılmıştır (Akdağ ve Çankaya 2015, s. 648). Bradburn, Yunanlı filozof Aristo'nun mutluluk arayışı ve ruhsal sağlık konularındaki iyi oluş durumunu, psikolojik iyi olma kavramı altında birleştirmeye çalışmıştır. Bu amaçla, Yunanca'da mutluluk anlamına gelen "eudaemonia" terimini psikolojik durumu açıklamak için kullanmıştır. Bradburn'un bahsettiği psikolojik iyi oluş, güncel yaşamdaki öznel mutluluk durumlarını kapsayan bir tanımlama ile ilgilidir (Doğan ve Sapmaz 2012, s. 588).

Bradburn (1969) tarafından ifade edildiği üzere, olumlu ve olumsuz duygular bireysel olarak değerlendirilir ve bir bireyin bu duyguların seviyesi, genel psikolojik iyi oluşunu etkileyen önemli bir faktördür (Kermen, Tosun ve Doğan, 2016, s. 22). Bununla birlikte, Bradburn'un çalışması, olumlu ve olumsuz duygulara aşırı odaklandığı için daha çok öznel iyi oluş kavramını akla getirmektedir. Bradburn'un araştırması, psikolojik iyi oluş ile ilgili ilk çalışma olduğu halde, sonraki dönemlerde,

psikolojik iyi oluşun aslında psikolojik işlevsellik perspektifinden incelenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Psikolojik işlevsellik perspektifinden bakıldığında iyi oluş, bireyin kendini gerçekleştirebilmesi ve tam anlamı ile işlevsel olması anlamına gelir (Keleş, 2017, s. 157). Psikolojik işlevsellik yaklaşımına göre, bireyin kendisi ile ilgili değerlendirmelerinden ziyade genel kabul görmüş “sağlıklı davranış kriterleri”, iyi oluşun temel göstergeleri olarak kabul edilir. Yani psikolojik iyi oluş, objektif verilere dayanmalıdır.

Psikolojik işlevsellik perspektifinden bakıldığında, iyi oluş; bireyin yaşam amacından, ilişkilerine ve potansiyelinin farkındalığına kadar geniş bir yelpazeyi içeren bir kavramı ifade eder. Ayrıca, diğer insanlarla ilişkilerinin kalitesi ve yaşam algısı da bu kavramın içine dâhil edilir (Demirci ve Şar, 2017, s. 2714). Ryff, yaşam gelişimi, akıl sağlığı ve klinik bakış açılarıyla oluşturduğu psikolojik iyi oluş kavramında, bu olguyu sadece mutluluğun bir sonucu olarak değil, bireyin içsel potansiyelini keşfetme ve gerçekleştirme süreci olarak da tanımlamaktadır (Özen, 2010, s. 48). Bu perspektife göre, asıl hedef mutluluk değildir; mutluluk, iyi bir şekilde yaşanan bir yaşamın sonucu olarak görülmektedir.

Psikolojik iyi oluş, literatürde yaşam kalitesi, zihinsel sağlık, mutluluk ve yaşam tatmini gibi kavramlarla özdeşleşmiştir. Bu kavramın yüksek seviyeleri, artan mutluluk hissi, daha sağlıklı bir yaşam tarzı, olumlu sosyal ilişkiler, tatmin edici bir evlilik, iş hayatında başarı ve artan gelir seviyeleriyle ilişkilendirilir. Diğer bir deyişle, psikolojik iyi oluşun yüksek düzeyi, bireyin yaşamının çeşitli alanlarında olumlu ve etkili bir rol oynayan kritik bir faktördür.

2.1.1.1. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Temel Kavramlar

2.1.1.1.1. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş kavramı, tarihsel bir perspektife sahiptir ve geçmişteki bireyler, bugünkü insanlar gibi yaşam kalitesini artırmak için çeşitli araştırmalar yapmışlardır. Bu kavramın literatürdeki kökenleri, özellikle Bradburn'un çalışmalarına dayanmaktadır (Gencer, 2018, s. 2624). Bradburn, öznel iyi oluşu, olumlu ve

olumsuz duygular arasındaki hassas bir denge olarak tanımlamıştır. Farklı bir perspektiften bakıldığında, Myers ve Diener, öznel iyi oluşu olumlu duyguların baskınlığı, olumsuz duyguların azlığı ve genel yaşam tatmini olarak tanımlamışlardır (Eryılmaz ve Ercan, 2011, s. 141).

Öznel iyi oluş, bireyin kendi yaşantılarına yönelik duygusal ve bilişsel yargılarıyla ilgilidir. Bu yargılar, yaşanan deneyimlerin algılanan tatmini kadar, bu deneyimlere karşı sergilenen duygusal tepkileri de kapsar. Bu kavram, bireylerin mutluluk seviyelerini hedonik bir perspektifle değerlendirir; yoğun olumlu duyguların varlığı, olumsuz duyguların sınırlılığı ve yaşamdan alınan memnuniyet bu değerlendirmenin temelini oluşturur. Öznel iyi oluş, bireyin kendi iç dünyasına dair bir algıya dayanır ve bu nedenle her birey için farklılık gösterebilir. Bu bağlamda, bireyin yaşamındaki memnuniyet ve mutluluğa dair kişisel değerlendirmeleri, öznel iyi oluşun merkezindedir (Doğan ve Sapmaz, 2012, s. 587).

Psikolojik ve ruhsal sağlıkla alakalı birçok ölçüt, dışsal etmenlere bağlı gibi görünebilir. Fakat öznel iyi oluş, bireyin kendi iç dünyasına dair bir ölçümleme yapar. Birey, mevcut durumunu, kendi koyduğu ölçütler doğrultusunda ne kadar tatmin edici bulduğuna bağlı olarak değerlendirir. Kişiler, yaşadıkları şartlar, beklentileri, öncelikleri ve geçmiş deneyimleri çerçevesinde farklı perspektiflerle değerlendirme yaparlar (Eryılmaz ve Ercan, 2011, s. 141). Kısacası, öznel iyi oluşun temel özelliği, mutluluğu belirlemede kullanılan kriterlere değil, bireyin kendi içsel değerlendirmesine odaklanmasıdır.

Bireyler, bilinçli olarak yapmasalar bile, her an kendi için bir öznel iyi oluş düzeyi belirlemektedirler. Bu düzey genellikle farkında olmadan tespit edilir ve bireyin hayatının geri kalanıyla ilgili kararları, tutumları ve davranışları gibi birçok alanı etkiler. Öznel iyi oluşun temel olarak üç bileşeni vardır. Bunlar:

- Yaşam tatmini
- Olumlu duygu
- Olumsuz duygu (Eravşar, 2020, s. 30).

Yaşam tatmini, bir bireyin hayatından elde ettiği genel memnuniyeti tanımlar. Bu kavram, olumlu ve keyifli duyguları içerir; kişinin yaşamdan aldığı keyfi, gururu, doyumunu, mutluluğu ve güveni yansıtır. Diğer yandan, olumsuz veya istenmeyen duyguları da kucaklar; suçluluk, öfke, yalnızlık, keder, acı, utanç ve kaygı gibi

duygusal tepkileri içerir. Bu unsurlarla, yaşam tatmini öznel iyi oluşun zihinsel boyutunu temsil ederken, olumlu ve olumsuz duygular ise duygusal yönünü gösterir (Balcı, 2011, s. 40).

Öznel iyi oluş, yaşam tatmini ile olumlu duyguların sıklığı ve olumsuz duyguların seyrekliğinin kombinasyonundan oluşan kapsamlı bir kavramdır. Bu yaklaşım, bireylerin uzun dönemli duygusal durumlarına yönelir ve anlık duygusal tepkilerin ötesinde bir perspektif sunar. Öznel iyi oluş, zaman zaman psikolojik sağlık ve ruh sağlığı ile eşanlamlı olarak algılanabilir, fakat ruh sağlığını tam anlamıyla ifade etmek için tek başına yeterli değildir. Bu durum, insanların mutlu oldukları dönemlerde bile ruhsal sorunlar yaşayabileceği gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Eravşar, 2020, s. 32).

Bir kişi mutlu olduğunu iddia etse bile, duygusal durumundan habersizse psikolojik olarak sağlıklı olduğunu söylemek mümkün değildir. Aynı şekilde, bazı insanlar yüksek bir yaşam tatmine sahip olabilirken, problemleri kişilik yapıları nedeniyle akıl sağlıklarının yerinde olmadığı bilinmektedir. Bu nedenle öznel iyi oluş, akıl sağlığı ve psikolojik sağlık için yeterli bir koşul değildir. Keyes, Smothing ve Ryff gibi araştırmacılar, yaptıkları çalışmalarla öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşun birbirinden farklı olduğunu kanıtlamışlardır. Bu araştırmacılar, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşun farklı boyutları olduğunu ve bunların farklı şekilde ölçülmesi gerektiğini göstermişlerdir. (Eryılmaz ve Ercan, 2011, s. 141-142).

Psikolojik iyi oluş ile öznel iyi oluş arasındaki temel fark, iyi oluşun değerlendirilmesinde kullanılan ölçütlerdir. Öznel iyi oluş, hazzı bir bakış açısıyla yaklaşır ve iyi oluşun belirlenmesinde bireylerin kendi öznel değerleri ve standartları temel alınır. Öte yandan, psikolojik iyi oluş, psikolojik işlevsellik perspektifiyle yaklaşır ve sağlıklı davranışları açıklayan teorilere dayanan ölçütler kullanılır. Öznel iyi oluş, bireyin anlık duygularına dayanarak belirlenirken, psikolojik iyi oluş teorik temele sahip ölçüm araçları kullanılarak tespit edilir (Topuz, 2013, s. 44).

Psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş arasındaki önemli bir ayrım, iyi oluş seviyelerinin nasıl değiştiğiyle ilgilidir. Öznel iyi oluş bağlamında, artış genellikle öznel iyi oluşun belirli bir yönünün artmasıyla ilişkilendirilir (Hamurcu, 2011, s. 55). Örneğin, bireyin olumlu duygusal durumundaki bir artış, öznel iyi oluşun doğrudan yükselmesine yol açabilir. Ancak psikolojik iyi oluş, bireyin yaşamın tüm alanlarına

odaklanır. Bu nedenle, bireyin tüm hedeflerine ulaşması ve isteklerinin gerçekleşmesi bile her zaman iyi oluşu artırmaz. Bazı durumlar bireylere olumlu duygular yaşatabilirken aynı zamanda psikolojik iyi oluşlarını olumsuz etkileyebilir. Kısacası, öznel iyi oluşta olumlu duyguların artması iyi oluşu yükseltebilirken, psikolojik iyi oluş için olumlu duyguların sadece varlığı yeterli değildir. İşte burada psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluşa üstünlük sağlar.

2.1.1.1.2. Mutluluk

Mutluluk, bireyin kendi yaşamını değerlendirdiğinde bilişsel olarak memnuniyet içeren sonuçlara ulaşması ve duygusal olarak olumlu hisler yaşamasını ifade eder. Türkçe sözlüklerde mutluluğun tanımı, bütün arzulara tam ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan sevinç durumunu ifade etmektedir (TDK, 2018). Mutluluğun üç bileşeni vardır: olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam doyumu. Olumlu duygular, neşe, umut ve heyecan gibi duyguları içerirken, olumsuz duygular suçluluk, öfke, gerginlik ve nefret gibi duyguları kapsar. Yaşam doyumu ise uzun vadeli yaşam memnuniyeti hislerini içerir (Fromm 1995, s. 6).

Mutluluk, hedonik ve ödamonik yaklaşım olmak üzere iki farklı perspektiften tanımlanmaktadır. Hedonik yaklaşıma göre mutluluk, acıdan uzaklaşarak hazza ulaşma sürecidir (Keser, 2018, s. 45). Ödamonik yaklaşım ise bireyin potansiyelini gerçekleştirerek kaliteli ve işlevsel bir yaşamı ve yaşamsal doyumu ifade etmektedir. Mutluluk genellikle öznel iyi oluşla ilişkilendirilir ve literatürde bu terimler birbirinin yerine kullanılır. Mutluluk, bireyin ihtiyaçlarının karşılanması sonucunda duygusal anlamda tatmin ve memnuniyet hissetmesini ifade eder (Doğan, Sapmaz ve Çötök, 2013, s. 393).

2.1.1.1.3. Yaşam Memnuniyeti

Yaşam memnuniyeti, bireyin kişisel iyi oluşunun bilişsel yönünü ifade eden bir kavramdır. Bu kavram, kişinin yaşantısını bireysel değerlendirmelerine dayanarak bir bütün olarak kişisel yaşam kalitesini değerlendirmesini ifade eder (Kartal vd., 2015, s. 482). Aynı zamanda yaşam memnuniyeti, kişilerin yaşadıkları hayattan ne derecede hoşnut olduklarını ifade eden olumlu hissetme düzeyini içerir. Bu kavramda haz da önemli bir rol oynar ve kişilerin yaşamlarından ne kadar keyif aldıklarını ifade

eder. Hedefleri olan ve anlam buldukları bir yaşama sahip olmak, yaşadıkları ortamlardan keyif almaları, çeşitli uğraş alanlarına sahip olmaları gibi faktörlerin yaşam memnuniyetiyle doğrudan ilişkili olduğu gözlemlenmektedir (Emeç ve Kümbül 2006, s. 131).

Yaşam memnuniyeti, insanların ihtiyaçlarını karşılaması ve “hedeflerine ulaşabilme” anlamını da içeren bir kavramdır (Çiçeklioğlu, Eren ve Taşlıyan, 2021, s. 1955). Bu bağlamda, hedeflere ulaşabilme yeteneği, insanlar için yaşam memnuniyetini artıran bir etki yaratabilir. Ancak bazen insanların yaşam memnuniyeti ile hayatlarından duydukları memnuniyet arasında paralellik olmayabilir. Yaşam memnuniyeti ve mutluluk kavramları birbirinin yerine kullanılabilir. Özellikle yaşam memnuniyeti üzerine yapılan anketlerde, katılımcılara “Bir bütün olarak hayatınızı ele aldığınızda ne kadar mutlusunuz?” gibi soruların sorulması, bu durumun en açık örneğidir (Saygılı, Onay ve Ayhan, 2017, s. 63). Yapılan anketlerin asıl amacı, bireylerin genel mutluluk seviyelerini, çevredeki diğer insanlardan, kamusal hizmetlerden ve toplumsal yaşantılarından duydukları memnuniyet düzeyini ve yaşam kalitelerini test etmektir. Bu şekilde, insanların hayatları üzerinde etkisi olan faktörlerin belirlenmesi de mümkün olabilir.

2.1.1.2. Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

2.1.1.2.1. Yaş

Yaş ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki, Ryff’in çok boyutlu kuramı boyutlarına göre farklılık göstermektedir. Ryff ve Singer (2006)’a göre yaşam amacı ve kişisel gelişim, yaşla negatif yönde etkileşim içindedir, yani yaş ilerledikçe bu alanlardaki önem azalmaktadır (Ryff ve Singer, 2006, s. 1108). Bununla birlikte, çevresel hakimiyet, yaşla pozitif yönde etkileşim göstermektedir, yani yaş ilerledikçe bu alanın önemi artmaktadır. Diğer alt boyutların yaşla etkileşimi ise nötr yönde kalmaktadır. Bu farklılıklar, insanların kendilerine ve çevrelerine yönelik algılarının yaşla birlikte değişmesi ve psikolojik iyi oluşa verilen önemin azalmasından kaynaklanmaktadır. Genç neslin, gelecek idealleri ve yaşam hedeflerine odaklandığı için kişisel gelişimlerine daha fazla değer verdiği gözlenirken, yaşlanan neslin daha

çok geçmişe takılı kaldığı ve gelecek hedeflerine ve bireysel gelişimlerine daha az önem verdiği görülmektedir.

2.1.1.2.2. Cinsiyet

Pinquart ve Sörensen'in 2001 tarihli çalışmasına göre, iyi oluşun cinsiyet bazında farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, bazı araştırmacılar kadınların iyi oluş ve özsaygı seviyelerinin erkeklerinkinden daha düşük olabileceğini öne sürmektedir. Dahası, ileri yaşta olan kadınlarda mutluluk, yaşam doyumu ve özsaygı gibi duygusal unsurların erkeklerden daha sınırlı olduğu belirlenmiştir. Bu farklılığın nedeni, gençlik döneminde cinsiyetler arasında maddi durum veya sağlık gibi faktörlerde düşük düzeyde farklılıklar olması olabilir (Pinquart ve Sörensen, 2001, s. 197).

Psikolojik iyi oluşun cinsiyetle ilişkili farklılıklar göstermesinin bir nedeni, kadınların sosyal etkileşimlerde daha aktif olmaları ve insan ilişkilerine daha fazla değer vermeleridir. Ryff ve Singer'ın 2006 tarihli bir çalışması, kadınlarla erkekler arasında psikolojik iyi oluş seviyelerindeki farklılıkların, bireyler arasındaki ilişki kalitesiyle ilgili olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada, kadın katılımcıların iyi oluş seviyelerinin erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu ve özellikle kadınların olumlu sosyal ilişkiler kurma konusunda daha yetkin oldukları vurgulanmıştır (Ryff ve Singer, 2006, s. 1103).

2.1.1.2.3. Sosyoekonomik Düzey

Sosyo-ekonomik faktörler, sağlık, konut, iş ve eğlence gibi unsurlar, bireylerin psikolojik iyi olma durumunu belirleyen temel faktörler arasında yer alır. Ryff (2014) adlı çalışmada, sosyoekonomik değişkenlerin ve kişisel gelişimin psikolojik iyi oluş üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirlenmiştir (Yıkılmaz ve Güdül, 2015, s. 300). Bu araştırma, düşük psikolojik iyi oluş seviyelerine sahip bireylerin genellikle düşük sosyoekonomik seviyelere sahip olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, ekonomik düzey arttıkça psikolojik iyi oluş seviyelerinin de yükseldiği gözlenmektedir. Tam tersi durumda, ekonomik durumun kötüleştiği, yani gelirin azaldığı zamanlarda ise iyi oluş seviyesinin de düştüğü belirtilmektedir (Eryılmaz, 2011, s. 211).

Bazı araştırma sonuçları, psikolojik iyi oluş halinin, gelir seviyesinden daha belirleyici olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu çalışmalar, yüksek gelire sahip bireylerin genellikle daha yüksek doyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, mesleklerin kişilerin psikolojik iyi oluş durumuyla yakından ilişkili olduğu da belirtilmektedir. Sosyo-ekonomik durumu diğerlerine göre düşük olan kişilerin, genellikle iyi oluş seviyelerinin sosyo-ekonomik durumu yüksek oranda olanlara göre daha düşük olduğu ifade edilebilir.

2.1.1.2.4. Sosyal İlişkiler

Bireylerin olumlu ilişkiler kurmaları, psikolojik iyi oluşun önemli bir yönünü oluşturur. Yalnızlık, “sosyal destek” eksikliği ve maruz kalınan izolasyonun, ortalama yaşamı kısaltabileceği ve hastalık risklerini artırabileceğini gösterilmiştir. Kişinin sosyal bağlarının varlığı, olumlu ruh hali için büyük bir anlam taşır. Özellikle yaşlı bireylerde, sosyal ve kültürel etkinliklere katılmak, iyi oluş durumu üzerinde olumlu bir etki yaratabilir (Ryff ve Singer 2006, s. 1103). Bradburn'un çalışmalarında, olumlu duygular ile sosyal bağlar arasında güçlü bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Araştırmalar, insanların sosyal bağlantıların temel bir ihtiyaç olduğunu ve bu durumun psikolojik iyi oluş için kaçınılmaz bir gereklilik olduğunu vurgulamaktadır.

2.1.1.2.5. Kültür

Kültür, bir topluluğun benimsediği davranış modelleri, yaşam biçimleri, değer anlayışları, inançları ve düşüncelerini kapsar. Ayrıca aile içindeki rolleri, duygusal ifade biçimlerini, maneviyatı ve dinle ilgili değerleri de kapsar. Her ne kadar toplumlar arasında ortak ahlaki değerler olsa da bu değerlerin önemi ve sıralaması toplumdan topluma farklılık gösterebilir (Onur, 1995, s. 15). Kültürel farklılıklar, psikolojik iyi oluşun değerlendirilmesinde büyük önem taşır. Batı toplumunda, bireylerin içsel dinamiklere, duygulara ve değerlere önem vererek bireysel farklılıklara katkıda bulunması teşvik edilir. Bireylerin kendi potansiyellerini gerçekleştirmesi ve kendilerini geliştirmesi önemli motivasyon kaynaklarıdır. Doğu toplumlarında ise insanlar arasındaki ilişkilere ve bağımlılığa dayalı motivasyon daha yaygındır. Asya kültüründe, bireyler arasında harmoni ve uyumun sağlanması büyük

bir öneme sahiptir. Kültürel eğilimlerin, psikolojik iyi oluş üzerinde belirleyici bir rol oynadığı kabul edilmektedir. Coğrafi konum, bir toplumun kültürel değerlerini şekillendirirken, bu kültürel değerler de bireylerin yaşamdan tatmin olma ve psikolojik iyi oluş durumlarına yansımaktadır (Yıkılmaz ve Güdül, 2015, s. 302).

2.1.1.2.6. Sağlık

Sağlık, bir bireyin bedensel ve zihinsel olarak iyi durumda olması anlamına gelir. Psikolojik iyi oluş açısından, bedensel ve zihinsel sağlığın önemi ve aralarındaki bağlantı araştırmalarla kanıtlanmıştır. Bu bağlamda, bir kişinin sağlıklı olması, kendini iyi hissetmesini ve psikolojik iyi oluşunu olumlu yönde etkilemektedir. Sağlıklı olmak, bir bireye mutluluk hissi verirken, aynı zamanda mutlu olmanın da bireyin sağlığına olumlu katkı sağladığı gözlemlenmiştir (Ryff ve Singer 2006, s. 1109).

2.1.1.2.7. Fiziksel Etkinlik

Fiziksel aktivite, kişinin gücünü ve işlevsel kapasitesini geliştirmesi ve öz yeterliliğini artırması nedeniyle psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Fiziksel aktivite ile iyi oluş arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Spor ve fiziksel aktivitelere ilgi duymak, psikolojik refahı artırırken aynı zamanda kişinin kendine güvenini de yükselttiği için olumlu bir etkileşim gösterir (Ryff ve Singer 2006, s. 1109).

2.1.1.2.8. Kişilik Özellikleri

Nevrotiklik ve dışadönüklük, psikolojik iyi oluşu farklı şekillerde etkileyen kişilik özellikleridir. Nevrotiklik, kişinin duygusal durumunu olumsuz yönde etkileyerek aşırı duygusallık, dürtüsellik ve aşırı korku gibi sinirsel özelliklere sahip olmasına yol açar. Bu özellikler, bireyin hızla olumsuz düşüncelere saplanmasına ve mutsuz hissetmesine neden olabilir. Nevrotik bireyler genellikle olumsuz duygulara sahiptirler (Topuz, 2013, s. 65). Öte yandan, dışadönüklük olumlu duyguları ifade etmekle ilişkilendirilen bir kişilik özelliğidir. Dışadönük bireyler, kendilerini daha hızlı bir şekilde mutlu hissedebilen ve kendilerine iyi gelen ortamları belirleme ve

sürdürme becerisine sahip olan kişilerdir. Kendi yaşamlarında pozitif bir bakış açısına sahip olmaları ve kendilerine yönelik olumlu tutumlar sergilemeleri, tatmin edici bir yaşam deneyimi sağlayabilir (Tatar, Kılıç ve Bekiroğlu, 2022, s. 48).

İyi oluşu olumlu yönde etkileyen bir diğer kişilik özelliği, uzlaşmacı olma ve içtenlikle bağ kurma becerisidir. Bu özelliklere sahip bireyler genellikle daha fazla memnuniyet duyarlar. Ayrıca, yüksek duygusal zekaya sahip olan bireyler duygularını ifade etme konusunda yeteneklidirler, bu da her türlü duyguyu ustaca yönetebildikleri anlamına gelir. Bu açıdan, uzlaşmacılık ve içtenlikle bağ kurma ile yüksek duygusal zeka arasında güçlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Eryılmaz ve Ercan, 2011, s. 145).

Psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörler genel olarak incelendiğinde, sosyoekonomik durum, yaş, cinsiyet ve medeni hal gibi bazı faktörlerin kişiden kişiye farklı etkileri olduğu ve iyi oluşun alt boyutlarına göre değişiklik gösterdiği görülmektedir. Diğer yandan, sosyal ilişkiler, sağlık, fiziksel aktivite ve olumlu istedik kişilik özellikleri gibi faktörlerin ise psikolojik iyi oluş ile bağlantılı olduğu ve yüksek düzeyde iyi oluşa katkıda bulunduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, psikolojik iyi oluşu etkileyen bu faktörlerin, kendine güvenen, kabul eden, olumlu ilişkiler kuran, bağımsız hareket edebilen, çevresini kontrol edebilen, yaşam amacı olan ve kendi gelişimi için çaba gösteren bireylerde olumlu sonuçlar doğurduğu bulunmuştur (Doğan ve Sapmaz, 2012, s. 145).

2.1.1.3. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Yaklaşımlar

Psikolojik iyi oluşun açıklanması için çeşitli teorik yaklaşımlar mevcuttur. Bu teoriler arasında; amaca ulaşma kuramı, çoklu çelişki modeli, dinamik denge modeli, aşağıdan yukarı durumsal etkiler yaklaşımı, akış kuramı ve öz-belirleme kuramı yer almaktadır.

2.1.1.3.1. Amaca Ulaşma Kuramı

Ed Diener (1984) tarafından önerilen bu teori, bireyin belirli hedeflere ulaşması ve ihtiyaçlarını karşılaması durumunda mutluluğa erişebileceğini ileri sürer.

Bireyin sahip olduğu hedeflerin niteliği ve bu hedeflere ne sıklıkla ulaştığı, yaşam tatminini etkileyebilir (Diener, 1984). Ek olarak, bu teoriye göre, bireyin hiçbir amacı veya beklentisi olmaması veya bilinçaltında çatışmalar yaşaması gibi durumlar, psikolojik iyi oluşu engelleyebilir. Bu yaklaşıma göre, bireyin gerçekleştirmesi zor veya gerçekdışı hedeflere sahip olması, beceri eksikliği ve diğer zayıflıklar nedeniyle hedeflerine ulaşamama olasılığı bulunmaktadır. Ayrıca, kısa sürede ulaşılan hedeflerin mutluluk getirebileceği, ancak hedeflere ulaşma süresi uzadıkça bireyin mutluluğunu azaltabileceği belirtilmektedir.

2.1.1.3.2. Çoklu Çelişki Modeli

A. C. Michalos'un (1985) önerdiği yaklaşım, L. Festinger'in (1954) sosyal karşılaştırma teorisinden etkilenmiştir, fakat aralarında belirgin farklar bulunmaktadır. Festinger'in teorisi, bireyin çevresindeki diğer bireylerle karşılaştırıldığında daha mutlu olduğunda kendini iyi hissettiğini ve aksi durumda mutsuz olduğuna vurgular. Oysa modern sosyal karşılaştırma teorisi, bilginin türü ve nasıl işlendiği konularına odaklanmaktadır (Akın ve Akın, 2015, s. 20-21). Bu bağlamda, bireyler kendi hedeflerini, değerlerini, geçmiş deneyimlerini ve diğer insanları değerlendirme eğilimindedir. Ancak, bu değerlendirme süreci, kullanılan bilginin kaynağına bağlı olarak farklılık gösterebilir.

Bireyin yaşam memnuniyeti üzerine yaptığı değerlendirmeler, bireyin yaşadığı olaylara ve zihinsel ölçütlere göre farklılık gösterir. Bu farklılık, çoklu çelişki modeli tarafından ifade edilmektedir. Bu yaklaşım, bireylerin kendilerini başkalarıyla karşılaştırarak mutluluk ve yaşam doyumu düzeylerini değerlendirdiğini ve bu değerlendirmenin kullanılan bilgi kaynaklarına ve bireyin kendi önceliklerine bağlı olarak değişebileceğini vurgulamaktadır.

2.1.1.3.3. Dinamik Denge Modeli

Bu model, kişilik türlerinin bireyin iyi olma durumunu açıkladığını öne sürmektedir. Yani, bireyin iyi oluşu kişilik yapısından etkilenmektedir. Bruce Headey ve Alexander Wearing (1991)'in dinamik denge modelini savunanlara göre, dışadönük bireyler içedönük bireylere göre daha fazla deneyim yaşarlar. Bu durum, bireyin normal psikolojik iyi oluş düzeyinin üzerine çıkmasına veya altına düşmesine

neden olabilir. Dinamik denge modeline göre, bireyin hayatında yaşadığı olaylar normale döndükçe, birey de temel psikolojik iyi oluş düzeyine geri döner (Osmanoğlu ve Kaya 2013, s. 50).

2.1.1.3.4. Aşağıdan Yukarı Durumsal Etkiler Yaklaşımı

Bu perspektif, bireyin temel ihtiyaçlarını karşıladığında mutluluğa erişeceği inancını dile getirir. Psikolojik iyi oluşun kaynaklarını dışsal şartlar ve demografik faktörlerle açıklamaya yöneliktir. Fakat bazı bilim insanları, bireyin iyi oluşunun dış etkenlerden ziyade kişilik ve karakter gibi içsel özelliklerle şekillendiğini savunmuşlardır. Bu uzmanlar, bu perspektifin psikolojik iyi oluşun tam anlamıyla açıklanmasında yetersiz olduğunu düşünerek, psikolojik iyi oluşun daha çok içsel özelliklerle belirlendiği, yani yukarıdan aşağı bir etki modeli yerine, yukarıdan aşağıya bir yaklaşımı benimsemişlerdir (Kocaman 2019, s. 46). Yani, bu yaklaşıma göre, bireyin iyi oluşu daha çok içsel özelliklerinden kaynaklanır ve dışsal olaylar ve durumlar bu etkilerin yanında ikincil öneme sahiptir. Bireyin karakteri, kişilik özellikleri ve içsel süreçleri, psikolojik iyi oluşunu belirlemede daha etkilidir.

2.1.1.3.5. Akış Kuramı

Akış Kuramı, Mihaly Csikszentmihalyi (1960), tarafından geliştirilen bir psikoloji kuramıdır. Bu kuram, insanların zihinsel ve duygusal olarak en üst düzeyde performans gösterdikleri ve büyük bir tatmin hissi yaşadıkları deneyimleri açıklamayı amaçlar (Güzel, Karabacak ve İşçi 2019, s. 448). Bu deneyim, “akış” olarak adlandırılır. Akış deneyimi, bireyin bir aktiviteye tamamen konsantre olduğu ve meydan okuyan bir görevle yetenekleri arasında bir dengeye ulaştığı bir durumdur. Bu durumda zaman hızla geçer, kişi kendini kaybeder ve faaliyetin içinde eriyen bir deneyim yaşar. Akış deneyimi sırasında kişinin motivasyonu yüksektir, dikkati odaklanmıştır ve kendini kontrol etme hissi vardır.

Akış deneyimi yaşamak için belirli koşullar vardır. Bunlar şunlardır (Çetin vd., 2021, s. 35):

- Hedefler ve beceriler dengesi: Akış deneyimi, kişinin yeteneklerinin meydan okuyan bir görevle uyumlu olduğu durumlarda ortaya çıkar. Görev zorlu

olmalıdır, ancak kişinin yetenekleriyle başa çıkabileceği bir seviyede olmalıdır.

- Net geribildirim: Akış deneyimi yaşamak için geribildirim almak önemlidir. Kişi, yaptığı eylemlerin sonuçlarını hemen gözlemleyebilmeli ve geribildirim alabilmelidir.
- Odaklanma ve konsantrasyon: Akış deneyimi, kişinin dikkatinin tamamen faaliyete odaklanmasıyla gerçekleşir. Kişi dışarıdaki diğer etkileri ve düşünceleri bir kenara bırakarak tamamen mevcut anı yaşar.
- Özerklik ve kontrol: Akış deneyimi yaşamak için kişinin faaliyet üzerinde kontrol sahibi olması önemlidir. Kişi kendini güvende hissetmeli ve faaliyetin gidişatını yönlendirebilmelidir.

Akış deneyimi, bireyin kendini gerçekleştirmesini, yaratıcılığını ve kişisel gelişimini destekler. Bu deneyim, birçok farklı alanı kapsayabilir, örneğin spor, sanat, çalışma, hobiler veya oyun gibi çeşitli faaliyetlerde ortaya çıkabilir. Akış deneyimi, insanların yaşamlarında daha fazla mutluluk, tatmin ve anlam hissi elde etmelerine yardımcı olabilir. Bu nedenle, insanların akış deneyimini teşvik eden aktivitelere yönelmeleri ve hayatlarında daha fazla akış durumu oluşturmaları önerilir (Erdem ve Yaylı 2022, s. 100).

Ancak, akış deneyiminin sürekli bir durum olmadığı ve bazı koşulların gerçekleşmediği durumlarda ortaya çıkamayabileceği unutulmamalıdır. Her bireyin akış deneyimini etkileyen farklı faktörler olabilir ve herkesin akış deneyimi yaşadığı aktiviteler değişebilir. Akış Kuramı, insanların optimal performans ve iyi oluşu deneyimlemelerini anlamak için önemli bir araç olmuştur. Çalışma, eğitim, sanat, spor ve diğer yaşam alanlarında akış deneyimini teşvik etmek, bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarmalarına ve tatmin dolu bir yaşam sürmelerine yardımcı olabilir.

2.1.1.3.6. Öz-Belirleme Kuramı

Öz-Belirleme Kuramı, Edward L. Deci ve Richard M. Ryan (1985) tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram, insanların motivasyonlarını, kendini yönetme süreçlerini ve davranışlarını anlamayı amaçlar (Seçkin ve Calp 2020, s. 313). Öz-Belirleme Kuramı, temelde üç temel insan ihtiyacını vurgular: özerklik, yeterlilik ve ilişkisel

bağlantılar. Kurama göre, insanlar bu temel ihtiyaçları karşılamak için motivasyona ihtiyaç duyarlar ve bu motivasyonlar, insan davranışlarını şekillendirir.

- **Özerklik:** Özerklik ihtiyacı, bireylerin kendi seçimlerini yapma, karar verme ve hareket etme özgürlüğüne sahip olma isteğini ifade eder. İnsanlar, kendi değerleri, ilgileri ve amaçları doğrultusunda hareket etme ihtiyacına sahiptirler. Özerklik, dışsal baskılar ve kontrol yerine içsel motivasyonu teşvik eder.
- **Yeterlilik:** Yeterlilik ihtiyacı, insanların yeteneklerini kullanma, başarılı olma ve kendilerini geliştirme ihtiyacını ifade eder. İnsanlar, kendilerini yeterli hissetmek ve yeteneklerini kullanarak çeşitli görevlerde başarılı olmak isterler. Başarı, bireylerin kendilerine güvenlerini artırır ve motivasyonlarını destekler.
- **İlişkisel bağlantılar:** İlişkisel bağlantılar ihtiyacı, insanların başkalarıyla bağlantı kurma, ilişki geliştirme ve sosyal bağlantılar kurma ihtiyacını ifade eder. İnsanlar, sosyal ilişkilerde yer almak, sevgi, kabul ve aidiyet hissi deneyimlemek isterler. İlişkisel bağlantılar, insanların motivasyonunu artırır ve iyi oluşlarını destekler (Yeşilyurt, 2008, s. 138; Seçkin ve Calp 2020, s. 314).

Öz-Belirleme Kuramı, bu üç temel ihtiyacın karşılanmasıyla insanların içsel motivasyonlarının arttığını ve daha iyi performans gösterdiklerini öne sürer. Ayrıca, öz-belirleme motivasyonunun dışsal motivasyondan daha sürdürülebilir ve tatmin edici olduğu ve bireylerin daha yüksek düzeyde iyi oluşa ulaşmalarına yardımcı olduğu belirtilir. Bu kuram, motivasyonun ve insan davranışının anlaşılması, eğitim, iş dünyası, spor ve diğer alanlarda motivasyonu artırmak ve insanların potansiyellerini ortaya çıkarmak için kullanılan birçok uygulama ve araştırma alanıdır.

2.1.1.3.7. Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli

Carol D. Ryff, psikolojik iyi oluş kavramının mevcut teorik temelini eksik olduğunu düşünerek, gelişim ve kişilik alanındaki düşünürlerin olumlu psikolojik işlevsellikle ilgili perspektiflerini bir araya getirerek “Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli”ni ortaya koymuştur (Akdoğan ve Polatçı 2013, s. 274). Bu modelde, C.

Rogers'ın tam işlevli insan yaklaşımı, A. Maslow'un kendini gerçekleştirme teorisi, C. G. Jung'un bireyselleşme perspektifi, G. Allport'un olgunluk konsepti, E. Erikson'un psikososyal gelişim modeli, Buhler'in temel yaşam eğilimleri, Johoda'nın pozitif ruh sağlığı kriterleri ve Neugarten'in yetişkinlik ve yaşlılıkta kişilik değişimi perspektifleri ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir. Bu çalışmaların ışığında psikolojik iyi oluşla ilgili ayrıntılı açıklamalar sunulmuştur (Erdem ve Kabasakal 2018, s. 859).

Bu model, farklı teorik yaklaşımların birleşimini temsil eder ve psikolojik iyi oluşun çok boyutlu olduğunu vurgular. Ryff'in modeli, bireyin pozitif işlevsellik, kişisel büyüme, özerklik, çevresel hakimiyet, olumlu ilişkiler ve anlamlı yaşam gibi alanlarda iyi oluşunu ölçmektedir (Dündar ve Demirli 2018, s. 3). Bu boyutlar, bireyin psikolojik sağlamlığı, kendini gerçekleştirme, kişisel gelişimi ve yaşamın anlamını bulmasıyla ilişkilendirilir. Çok Boyutlu Psikolojik İyi Olma Modeli altı alt bileşenden oluşmaktadır. Çalışmanın devamında bu bileşenler incelenecektir.

2.1.1.3.7.1. Kendini Kabul

Ryff'in çok boyutlu psikolojik iyi oluş modelinde, "kendini kabul" kavramı, bireyin kendisini anlaması, değer vermesi ve kabul etmesiyle ilgilidir. Bu kavram, bireyin olumlu benlik algısını, kendine güvenini ve kendi değerini tanımasını ifade eder. Kendini kabul, bireyin kendi iç dünyasını anlaması ve kabullenmesiyle başlar. Birey, kendi düşüncelerini, duygularını, tutumlarını ve davranışlarını anlamaya çalışır. Kendini kabul etme sürecinde birey, kendi eksikliklerini ve hatalarını görmekten kaçınmadan, bunları olumlu bir şekilde değerlendirmeye çalışır (Ryff and Singer 1996, s. 18).

Kendini kabul aynı zamanda bireyin kendi değerini tanıması ve kendine değer vermesiyle ilgilidir. Birey, kendi yeteneklerini, becerilerini, güçlü yönlerini ve kişisel niteliklerini fark eder ve bu yönlerini takdir eder. Kendini kabul eden birey, kendi içsel değerine ve önemine inanır, kendini sevmeyi ve saygı duymayı öğrenir.

Ryff'in modelinde kendini kabul, psikolojik iyi oluşun bir bileşeni olarak önemli bir rol oynar. Kendini kabul etme, bireyin olumlu benlik duygusu, duygusal denge, özgüven ve kişisel tatmin gibi alanlarda daha yüksek bir iyi oluş seviyesine ulaşmasını destekler (Ryff and Singer 1996, s. 18). Bu, bireyin kendi kimliğiyle

barışık olmasını, kendini gerçekleştirmesini ve anlamlı bir yaşam sürebilmesini sağlar. Sonuç olarak, Ryff'in modelinde kendini kabul, bireyin kendini anlaması, değer vermesi ve kabul etmesiyle ilgili bir kavramdır. Kendini kabul etme, psikolojik iyi oluşun bir bileşeni olarak bireyin olumlu benlik algısı ve kişisel tatminini artırır.

2.1.1.3.7.2. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler

Bu boyut, bireyin sosyal ilişkileri, bağlantıları ve etkileşimleriyle ilgilidir. Bu boyut, diğer insanlarla pozitif ve destekleyici ilişkiler kurma, empati gösterme, yakınlık hissi yaşama ve topluma katkıda bulunma yeteneğini içerir (Ryff ve Singer 1996, s. 18).

Diğerleri ile olumlu ilişkiler, insanların sosyal bağlantılar kurma ve sürdürme ihtiyacını karşılamada önemli bir role sahiptir. Bu ilişkiler, aile, arkadaşlar, romantik partnerler, iş arkadaşları, topluluk üyeleri gibi farklı sosyal gruplarla kurulabilir. Pozitif ve destekleyici ilişkiler, bireyin duygusal desteğe, kabul görmeye, paylaşma ve anlayışa ihtiyaç duyduğu zamanlarda destek sağlar. Ayrıca, diğer insanlarla bağlantı kurmak ve etkileşimde bulunmak, sosyal destek ağı oluşturarak stresle başa çıkma yeteneğini artırabilir (Ryff ve Singer 2008, s. 15).

Diğerleriyle olumlu ilişkiler boyutu aynı zamanda empati yeteneğini içerir. Empati, başkalarının duygularını anlama, onları anlamaya çalışma ve onların bakış açısını takdir etme becerisidir. Empatik bireyler, başkalarıyla daha iyi iletişim kurabilir, empatiye dayalı ilişkiler geliştirebilir ve toplumda daha iyi bir anlayış ve dayanışma ortamı oluşturabilir (Ryff ve Singer 2008, s. 15).

Diğerleriyle olumlu ilişkilerin sağlanması, bireyin sosyal kabul ve bağlantı hissiyatını artırır. Bu da bireyin sosyal destek, sevgi, aidiyet ve anlam ihtiyaçlarını karşılar. Aynı zamanda, diğer insanlara yardım etmek, destek olmak, paylaşmak ve topluma katkıda bulunmak, bireyin kendi değerini ve önemini hissetmesine yardımcı olur. Sonuç olarak, çok boyutlu psikolojik iyi oluş modeline göre Diğerleriyle Olumlu İlişkiler boyutu, bireyin sosyal bağlantılarını, pozitif ilişkiler kurma yeteneğini, empati becerisini ve topluma katkıda bulunma yetisini ifade eder. Bu boyut, insanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir rol oynar ve bireyin psikolojik iyi oluşunu destekler.

2.1.1.3.7.3. Özerklik

Özerklik boyutu, bireyin kendi düşünce, duygu ve davranışlarını bağımsız bir şekilde yönetme ve kontrol etme yeteneğini ifade eder. Özerklik, kişinin içsel motivasyona dayalı olarak kendi kararlarını alabilme, kendi değerlerine uygun hareket edebilme ve kendi amaçlarına yönelme kapasitesini içerir. Özerklik, bireyin kendi özgün düşüncelerini ifade etme, tercihler yapma, kendi hedeflerini belirleme ve kendi yaşamının sorumluluğunu alma özgürlüğünü ifade eder. Birey, dış etkilerden bağımsız olarak kendi içsel değerleri, ilgileri ve hedefleri doğrultusunda hareket eder. Bu durum, kişinin kendi yaşamına anlam verme, kendi önceliklerini belirleme ve kendi kendine yönetim sağlama gücüne sahip olmasını içerir (Ryff ve Singer 2008, s. 16).

Özerklik aynı zamanda bireyin dış etkilerle uyum sağlama ve toplumsal beklentilere göre davranma zorunluluğundan bağımsız olarak kendi doğal potansiyelini gerçekleştirme kabiliyetini ifade eder. Birey, içsel olarak motive olduğu, kendini gerçekleştirmeyi önemseyen ve kişisel yeteneklerini ortaya koyabileceği alanlarda faaliyet gösterir (Demirci ve Şar 2017, s. 2712). Özerklik, bireyin özgüvenini artırır, kendine saygıyı güçlendirir ve bireysel gelişimini destekler. Kişi, kendi değerlerine ve isteklerine uygun olarak hareket ettiğinde, içsel olarak tatmin ve doyum yaşar. Ayrıca, özerk bireyler, daha yüksek bir motivasyon seviyesine sahip olurlar ve kendi yaşamlarının aktif yöneticileri olarak daha fazla mutluluk ve başarı elde ederler.

Sonuç olarak, Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli'nde Özerklik boyutu, bireyin kendi düşünce, duygu ve davranışlarını bağımsız bir şekilde yönetme ve kontrol etme yeteneğini ifade eder. Özerklik, kişinin kendi içsel motivasyonuna dayalı olarak kendi hedeflerini belirleme ve kendi değerleri doğrultusunda hareket etme özgürlüğünü içerir.

2.1.1.3.7.4. Çevresel Hakimiyet

Çevresel Hakimiyet boyutu, bireyin çevresini algılama, çevresiyle etkileşim kurma ve çevreye uyum sağlama yeteneğini ifade eder. Bu boyut, kişinin çevresel faktörlerle etkileşime geçme ve çevresini etkileme kapasitesini içerir. Çevresel hakimiyet, bireyin çevresini anlama, kontrol etme ve çevreye uyum sağlama

becerisini ifade eder (Ryff ve Singer 1996, s. 19). Birey, çevresindeki durumları ve olayları doğru bir şekilde algılayabilme, çevresel değişimlere uyum sağlama ve çevresinde etkili olabilme yeteneğine sahiptir. Bu boyut, kişinin çevresindeki kaynakları ve fırsatları etkin bir şekilde kullanabilme, çevresel zorluklarla başa çıkma ve çevresel koşullara uyum sağlama yeteneğini içerir. Birey, çevresel koşulları etkileyebilme gücüne sahip olduğunu hisseder ve çevresindeki değişimlere uyum sağlamak için gerekli adımları atar (Ryff ve Singer 2008, s. 20).

Çevresel hakimiyet aynı zamanda bireyin çevresiyle etkileşim kurma ve ilişkilerini yönlendirme becerisini ifade eder. Kişi, çevresindeki diğer insanlarla etkileşime geçme, iletişim kurma ve ilişkilerini yönetme gücüne sahiptir. Birey, çevresel ilişkilerini olumlu ve destekleyici şekilde şekillendirerek sosyal bağlantılarını güçlendirebilir. Çevresel hakimiyet, bireyin çevresine etkili bir şekilde uyum sağlama, kaynakları etkin bir şekilde kullanma, çevresel değişimlere uyum sağlama ve çevresel ilişkilerini yönlendirme yeteneğini içerir. Birey, çevresiyle uyumlu bir şekilde etkileşim kurarak çevresel faktörlerden en iyi şekilde yararlanır ve psikolojik iyi oluşunu destekler.

2.1.1.3.7.5. Yaşam Amacı

Yaşam amacı boyutu, bireyin hayatta anlam ve amaç arayışını ifade eder. Bu boyut, kişinin hayatında bir amaç belirleme, bu amaca yönelik çalışma ve bu amacın gerçekleşmesini sağlama sürecini kapsar. Yaşam amacı, bireyin hayatına anlam katan bir hedef, tutku veya misyonu içerir. Kişi, yaşamına bir anlam ve amaç katarak motive olur, ileriye yönelik hedefler belirler ve bunları gerçekleştirmek için çaba sarf eder (Ryff ve Singer 2008, s. 16).

Bu boyutta önemli olan, bireyin kendi değerleri, ilgi alanları, yetenekleri ve inançlarına uygun bir yaşam amacı bulmasıdır. Yaşam amacı, bireye bir anlam ve yönlendirici bir güç sağlar, kişinin hayattan tatmin duymasına ve psikolojik iyi oluşunu desteklemesine yardımcı olur. Yaşam amacı, bireyin kendini gerçekleştirme, potansiyelini kullanma ve kişisel gelişimini sürdürme sürecinde önemli bir rol oynar (Akbulut 2021, s. 3). Kişi, yaşam amacına odaklanarak kendini motive eder, zorluklarla başa çıkar, hayatta bir anlam ve değer bulur ve yaşamının anlamlı bir şekilde ilerlediğini hisseder. Bu boyut aynı zamanda bireyin hayatındaki anlam

arayışını da içerir. Kişi, yaşamın derinliğini keşfetmek, kendi değerleriyle uyumlu bir şekilde yaşamak, insanlarla anlamlı ilişkiler kurmak ve dünyaya katkıda bulunmak için bir anlam arayışına girer.

2.1.1.3.7.6. Bireysel Gelişim

Bireysel Gelişim boyutu, bireyin kişisel büyüme, öğrenme ve gelişme sürecini ifade eder. Bu boyut, kişinin potansiyelini gerçekleştirme, kendini sürekli olarak geliştirmesi ve yeteneklerini artırmasıyla ilgilidir. Bireysel gelişim, bireyin kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını ve kapasitesini keşfetmesini, bu alanlarda kendini geliştirmesini ve yeni beceriler kazanmasını içerir. Bu süreçte kişi, kendini tanıma, öğrenme, deneyim kazanma ve hedeflerine doğru ilerleme gibi unsurlara odaklanır (Erdem ve Kabasakal 2015, s. 86).

Bu boyut, bireyin potansiyelini maksimize etmesini, kişisel ve mesleki hedeflerini belirlemesini, yeni bilgi ve beceriler edinmesini ve kendi yeteneklerini sürekli olarak geliştirmesini teşvik eder (Yeşilyurt 2008, s. 140). Bireysel gelişim, kişinin kendini gerçekleştirme sürecinde önemli bir rol oynar ve psikolojik iyi oluşunu destekler.

Bireysel gelişim, bireyin kendini sürekli olarak yenileme, büyüme ve değişme potansiyeline sahip olduğunu vurgular. Kişi, yeni yetenekler edinerek, ilgi alanlarını genişleterek, öğrenmeye devam ederek ve kişisel hedeflere yönelik olarak gelişimini sürdürerek psikolojik iyi oluşunu artırır. Bu boyut aynı zamanda bireyin öz-yeterlilik duygusunu da güçlendirir. Kişi, bireysel gelişim sürecinde başarılar elde ettiğinde, kendine olan güveni artar ve kendi potansiyelini gerçekleştirmeye olan inancı güçlenir.

2.1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgüt, belirli bir amaca yönelik olarak önceden belirlenmiş görev ve sorumlulukları yerine getiren bir topluluğu ifade eder. Bu topluluk, örgütün amacını en üst seviyede gerçekleştirmeyi hedefler. Örgüt, çalışanların bireysel çıkarlarını değil, örgütün çıkarlarını gözeterek çalışmayı amaçlar (Altaş 2021, s. 876). Örgütün temel hedefi, farklı düşüncelere sahip bireyler arasındaki ortak noktaları belirleyerek

birleştirici bir rol oynamaktır. Bu rolü yerine getirirken, sadece örgütün amacı ve çıkarları dikkate alınır. Örgütün öncelikli olarak kendi amacını ön planda tutması esastır. Örneğın, bir kurumda çalışanların zamanla değişmesi, kurum içindeki çıkarlar ve amaçlar üzerinde değişikliklere yol açmaz. Zamanla amaçlar, değişen koşullara göre farklılık gösterebilir.

2.1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Yıllar boyunca, örgütsel bağlılık konusunda birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen tanımlama aşamasında net bir sonuca varılamamıştır. Örgütsel bağlılık, iş görenlere ait bir iş davranışı olarak kabul edilmektedir. Ancak bu kavramın tanımı konusunda ortak bir anlayış sağlanamamıştır ve son 50 yıl boyunca geniş çapta ele alınmış bir konudur (Bayram 2005, s. 125). Bu ifade, örgütsel bağlılık konusunun karmaşıklığını ve anlamlandırma sürecinde yaşanan zorlukları vurgulamaktadır.

Nathalie J. Allen ve John P. Meyer (1996), örgütsel bağlılık kavramını “çalışanların örgüte sürekli bir üyelik bağı hissetmelerini sağlayan ve örgütle ilişkilerine dayalı olarak şekillenen davranışlar” olarak tanımlamışlardır. Bu tanım, örgütsel bağlılığın çalışanların örgütle olan ilişkileri ve kararları üzerinde nasıl etkili olduğunu vurgulamaktadır. Allen ve Meyer'e göre, örgütsel bağlılık çalışanların işe devamlılık kararı vermesini etkileyen ve örgütle ilişkilerine dayalı olarak şekillenen bir davranıştır (Allen ve Meyer 1996, s. 255).

Örgütsel bağlılık, Charles A. O'Reilly ve Jennifer Chatman (1986) tarafından “örgütün yapısal özellikleri ve değerlerinin iş gören tarafından benimsenmesi ve kabul edilmesi” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, örgütsel bağlılık iş görenin örgütün değerlerini benimseme derecesini, örgütle olan ilişkiğine bakış açısını ve örgütün bir parçası olma isteğini ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütün yapısına, kültürüne ve amacına uyum sağlamasını ve bu uyumun sürdürülmesini ifade eden bir kavramdır (O'Reilly ve Chatman 1986, s. 493).

Bireyin örgütsel bağlılığı, görevlerini başarıyla yerine getirme yeteneğini artırarak devamsızlık oranını azaltmakta ve işgücü devir oranını düşürmeye katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda, birey örgüt içinde gönüllü davranışlarda bulunarak örgütsel yaşama katılımını artırır ve sistemin başarısına katkı sağlar. Örgütsel bağlılık, çalışanların işleriyle ilgilenme düzeyini yükselterek, örgütteki işbirliğini ve

verimliliği artırır. Böylelikle, çalışanların motivasyonu artar ve daha olumlu bir çalışma ortamı oluşur.

2.1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler çalışanların örgütsel bağlılığını artırmayı amaçlar. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, görevlerini yerine getirme konusunda daha fazla emek ve çaba sarf ederler. Ayrıca, yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan çalışanlar, örgüt ile ilişkilerini geliştirerek örgütte daha uzun süre kalma eğilimindedirler ve ayrılma düşüncesi taşımazlar. Bu nedenle, örgüte bağlı ve performansı yüksek olan eğitilmiş çalışanların örgütte kalması, örgüte katkıları artırır ve verimlilik artışına yol açar (Gümüşsoy ve Yıldırım 2020, s. 51).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütten ayrılmayı düşünmezler ve örgütün amaçlarının gerçekleşmesi için çaba ve emek harcarlar. 1950'li yıllardan günümüze kadar yapılan birçok araştırmanın incelenmesiyle, örgütsel bağlılık konusunda farklı boyutları inceleyen birçok çalışma gerçekleştirildiği görülmektedir (Özdemir 2020, s. 173). Bu araştırmalar, örgütsel bağlılığın önemini günümüzde daha da artırmıştır. Örgütsel bağlılığın giderek artan önemi şu nedenlerle açıklanabilir (Gümüşsoy ve Yıldırım 2020; Özdemir 2020; Kılıç 2019):

- Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlarda istenen çalışma davranışı geliştirilebilir.
- Araştırmalar, işten ayrılma sebebi olarak örgütsel bağlılığın, iş tatmininden daha büyük bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların genellikle performansı daha üstündür.
- Örgütsel bağlılık, örgütsel etkinlik için kritik bir ölçüt olarak görülür.
- Örgütsel bağlılık, çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışları, örneğin fedakarlık ve dürüstlük konularında teşvik eder.
- Rekabet koşullarının arttığı sağlık kurumları gibi alanlarda çalışanların bilgi birikimi ve deneyimi önemlidir, bu nedenle yöneticiler çalışanları örgüte bağlamak için çaba sarf eder.

Bu faktörler, örgütsel bağlılığın önemini artırmış ve yöneticilerin çalışanları örgüte bağlama stratejilerini geliştirmesine yol açmıştır.

Örgütsel bağlılık, geçmişten günümüze kadar farklı boyutlarda incelenmiş ve bu çalışmalar günümüzde daha da önem kazanmıştır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt içinde tanınma ve psikolojik olarak taahhütte bulunmasıyla başlar. Bu süreç, hedefler, amaçlar ve işin doğasıyla ilgili bilgi edinme aşamasıyla sürer (Kılıç 2019, s. 808). Bu bağlamda, yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, örgüt ile kimliklerini özdeşleştirerek güçlü bir birliktelik oluştururlar.

Sonuç olarak; örgütsel bağlılık, bireyin örgütle bir bütünlük oluşturmasıdır. Verimliliği artırmak için kaynakların etkili bir şekilde kullanılması ve maliyetlerin azaltılması, tüm örgütler için öncelikli bir hedef olarak kabul edilir. Bu kaynakların içinde, eğitilmiş iş gücü öne çıkan bir role sahiptir. İş gücü, öz kaynaklarını ve diğer değerli varlıkları harekete geçirebilen kritik bir dinamodur. Bu dinamo, örgütteki çalışanları temsil eder. Örgütsel bağlılığın önemi, yüksek düzeyde bağlı olan çalışanların görevlerini yerine getirirken daha fazla çaba sarf etmeleri ve başarıya odaklanmalarıyla açıklanabilir. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar daha özverili ve mutlu çalışacaklarından hem çalışan hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar doğacaktır. Bu çalışanlar örgütle özdeşleşecek ve örgüte uyum sağlayacaklardır.

2.1.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan tanımlamalar, örgütsel bağlılığı tutumsal veya davranışsal bir temele dayandırmaktadır. Bu şekilde çalışanlar, örgütte kalmaya karar vermek için tutumsal veya davranışsal nedenler geliştirerek örgütte kalmaya devam etmektedirler. Örgütsel bağlılık konusunda literatürde çeşitli sınıflandırmalar yapılabilmektedir, ancak genellikle tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık kavramlarına dayanan üç ana sınıflandırma vardır. Çalışmanın devamında bu yaklaşımlar alt boyutları ile birlikte incelenecektir.

2.1.2.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumsal bağlılık, işgörenin örgütün amaçları ve değerleri ile kendi bireysel amaçları ve değerleri arasında bir uyum sağlayabilmesi sonucunda, örgütte kalmak istemesine dayanan bir durumdur. Bu nedenle, işgörenlerin örgüte bağlılığı, bir tür menfaatlerin değişimi temeline dayanan bir ilişkidir (Gözlü 2022, s.

143). Tutumsal bağıllık, işgörenin örgüt ile olan ilişkisini değerlendirmesi ve örgüte karşı duygusal bir yaklaşım geliştirmesiyle ortaya çıkan bir durumdur (Bulut ve Tolon 2021, s. 1258).

Tutumsal bağıllık yaklaşımları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Etzioni'nin Yaklaşımı
- O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı
- Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı
- Wiener'in Yaklaşımı
- Mowday, Steers ve Porter'in Yaklaşımı
- Kanter'in Yaklaşımı
- Penley ve Gould Yaklaşımı
- Allen ve Meyer Yaklaşımı

2.1.2.3.1.1. Etzioni Yaklaşımı

Etzioni'ye göre, bağıllık yaklaşımı üç farklı bağıllık türünü tanımlar: fayda bağıllığı, değer bağıllığı ve normatif bağıllık. Bu bağıllıklar aşağıda kısaca açıklanmaktadır (Şişman ve Yıldırım. 2023; Akpınar ve Kurgun 2021):

- **Fayda Bağıllığı (Calculative Commitment):** Fayda bağıllığı, bireyin örgüte olan bağıllığını, örgütten elde ettiği faydalar ve ödüller üzerine kurar. Birey, örgütte çalışmanın kişisel çıkarlarına uygun olduğunu değerlendirir ve örgütten elde ettiği maddi veya sosyal faydaları göz önünde bulundurarak bağıllık gösterir. Fayda bağıllığı, iş sözleşmesine dayalı bir hesaplama ve karşılıklı yarar ilişkisi temelinde ortaya çıkar
- **Değer Bağıllığı (Affective Commitment):** Değer bağıllığı, bireyin örgüte olan bağıllığını, örgütün değerlerini, misyonunu ve amaçlarını benimsemesi üzerine kurar. Birey, örgütün değerlerini kendine uygun bulur ve örgütün amaçlarına duygusal olarak bağlanır. Değer bağıllığı, bireyin örgüte olan duygusal bağıllığını ve sadakatini yansıtır.
- **Normatif Bağıllık (Normative Commitment):** Normatif bağıllık, bireyin örgüte olan bağıllığını, toplumsal normlar ve örgütün beklentileri temelinde göstermesini ifade eder. Birey, örgütün beklentilerine ve normlarına uyum sağlamakla sorumlu olduğunu hisseder ve bu nedenle örgüte bağıllık gösterir.

Normatif bağıllık, kişinin etik ve sosyal sorumluluklarına dayalı bir bağıllık türüdür.

Etzioni'ye göre, farklı bağıllık türlerinin örgütsel bağıllığı etkilediği ve her bir bağıllık türünün farklı nedenlere dayandığı belirtilmektedir (Akpınar ve Kurgun 2021, s. 213). Fayda bağıllığı, bireyin maddi çıkarlarını ön planda tutarken, değer bağıllığı duygusal bağıllığa odaklanır ve normatif bağıllık toplumsal beklentileri vurgular. Bu yaklaşım, örgütsel bağıllık kavramını farklı motivasyon kaynaklarına bağlayarak bireylerin örgüte olan bağıllık düzeyini anlamayı amaçlar.

2.1.2.3.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın Bağıllık Yaklaşımı

Bu yaklaşım, değerlerin ve iş kültürünün bireylerin örgüte olan bağıllığını etkilediğini vurgular. O'Reilly ve Chatman'a göre, bireylerin değerleri ve iş kültürü arasında uyum sağladığı durumlarda örgütsel bağıllık artar. İş kültürü, örgütün paylaşılan normları, değerleri ve inançlarını ifade ederken, bireylerin değerleri ise kişisel inançlar, öncelikler ve amaçlarını yansıtır (O'Reilly ve Chatman 1986, s. 497). Bağıllık düzeyi, bireylerin örgütün değerlerini benimsemesi ve iş kültürüyle uyum sağlamasıyla artar. Bu bağıllık yaklaşımında, iki kavram önemli bir rol oynar (Akarca 2020; Akpınar ve Kurgun 2021; Şişman ve Yıldırım. 2023) :

- Değer Uyumu (Value Congruence): Değer uyumu, bireyin kendi değerlerinin örgütün değerleriyle uyumlu olduğunu hissetmesini ifade eder. Bireyler, örgütün değerlerini benimsediklerinde ve kendi değerleriyle uyumlu olduklarını hissettiklerinde daha yüksek örgütsel bağıllık sergilerler. Örgütün değerleriyle uyumlu olan bireyler, örgütte daha uzun süre kalma eğiliminde olabilir ve daha fazla katkıda bulunma isteği duyabilirler.
- Kültürel Bağıllık (Cultural Fit): Kültürel bağıllık, bireyin örgütün iş kültürüne uyum sağlamasını ifade eder. İş kültürü, örgütün paylaşılan normlarını, değerlerini ve inançlarını içerir. Bireyler, örgütün iş kültürüne uyum sağladıklarında daha yüksek bir bağıllık düzeyi sergileyebilirler. İş kültürüne uyumlu olan bireyler, örgütün hedeflerine daha çok odaklanabilir, işbirliği içinde çalışabilir ve örgütün başarısına katkıda bulunma eğiliminde olabilirler.

O'Reilly ve Chatman'ın bağıllık yaklaşımı, değer uyumu ve kültürel bağıllığın örgütsel bağıllığı etkilediğini öne sürer. Bu yaklaşım, bireylerin değerlerini ve iş kültürünü göz önünde bulundurarak örgüte olan bağıllık düzeyini anlamayı hedefler.

2.1.2.3.1.3. Katz ve Kahn'ın Bağıllık Yaklaşımı

Bu sınıflandırmaya göre, örgüt içindeki bireylerin görevlerini yerine getirirken yönlendiren etken, çeşitli ödüllere dayalı mekanizmaların varlığıdır. İşgörenlerin davranışları hem içsel hem de dışsal ödüllere bağlı olarak gerçekleşir. İfade temelli mekanizmalar ise genellikle içsel ödüllere dayalıdır; yani bireyler kendilerini örgüte adanmışlardır. Öte yandan, araçsal devreler dışsal ödüllere dayanır. Bu durumda, kişiler görevlerini sadece maddi ödüllere göre yerine getirirler. Araçsal devreyle bağlı oldukları örgütlerde, üyeler kayıpların oluşma olasılığının daha yüksek olduğu durumlarla karşılaşabilirler (Alıcı 2022, s. 59).

2.1.2.3.1.4. Wiener'in Bağıllık Yaklaşımı

Y. Wiener (1982)'in örgütsel bağıllık sınıflandırması, örgütsel bağıllığı “araçsal güdüleme” ve “örgütsel bağıllık” olmak üzere iki şekilde tanımlar (Çoban ve Bozkurt 2020, s. 125-126):

- Araçsal Güdüleme (Instrumental Compliance): Araçsal güdüleme, bireyin örgütsel bağıllığını, kişisel çıkarlarını elde etmek veya olumsuz sonuçlardan kaçınmak için bir araç olarak görmesine dayanır. Bu bağıllık türünde, bireyler örgüte bağıllık göstererek maddi veya mülki çıkarlarını koruma veya elde etme amacı güderler. Örneğin, iş güvencesi, yüksek maaş, terfi fırsatları gibi örgüt tarafından sunulan ödüller veya cezalar aracılığıyla bireylerin bağıllık düzeyi etkilenebilir.
- Örgütsel Bağıllık (Organizational Commitment): Örgütsel bağıllık, bireyin örgüte olan bağıllığını, duygusal ve bilişsel bir bağıllık olarak tanımlar. Bu bağıllık türünde, bireyler örgütüne duygusal bir bağıllık hisseder, örgütün değerlerini benimser ve örgütün başarısına katkıda bulunmaya istekli olurlar. Bireyler, örgütün amacını ve misyonunu önemser, örgütte çalışmaktan memnuniyet duyar ve örgütün bir parçası olmanın kişisel kimliklerinin bir

parçası olduğunu hissederler. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte karşı bir bağlılık hissetme eğilimini ifade eder.

Wiener'in sınıflandırmasına göre, araçsal güdüleme örgütsel bağlılığın bir alt kategorisi olarak görülür. Araçsal güdüleme, bireylerin örgüte olan bağlılığını maddi çıkarlar ve dışsal teşvikler üzerine kurar (Tekin 2019, s. 30). Öte yandan, örgütsel bağlılık daha derinlemesine bir bağlılık türüdür ve duygusal, bilişsel ve kimlik ile ilgili unsurları içerir. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan duygusal bağlılığını, örgütün değerlerini benimsemesini ve örgütün amaçlarına katkıda bulunma isteğini yansıtır. Bu sınıflandırma, bireylerin örgütsel bağlılığını ve bağlılık motivasyonlarını anlamak için farklı boyutları vurgulamayı amaçlar.

2.1.2.3.1.5. Mowday, Steers ve Porter'in Bağlılık Yaklaşımı

Richard T. Mowday, Richard M. Steers ve Lyman W. Porter (1979) tarafından geliştirilen süreç modeli, örgütsel bağlılığın oluşumunu ve değişimini açıklamaya yönelik bir modeldir (Saydam ve Selvi 2023, s. 804). Bu model, örgütsel bağlılığı etkileyen üç temel süreci vurgular: örgütsel tanıma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Bu süreçler aşağıda açıklanmaktadır (Dinç ve Birincioğlu 2020; Erol 2022; Saydam ve Selvi 2023):

- **Örgütsel Tanıma (Organizational Identification):** Örgütsel tanıma, bireyin örgütle bütünleşme derecesini ifade eder. Bireyler, örgütün misyonunu, değerlerini ve hedeflerini benimserler ve örgütle kendilerini özdeşleştirirler. Bu özdeşleşme süreci, bireyin örgütle duygusal bir bağ kurmasını sağlar.
- **İş Tatmini (Job Satisfaction):** İş tatmini, bireyin işine yönelik duygusal tepkilerini ifade eder. Bireyler, işlerinden ne kadar memnun olduklarını ve işlerinin kendileri için ne kadar önemli olduğunu değerlendirirler. İş tatmini düzeyi, bireyin örgütsel bağlılık düzeyini etkiler.
- **Örgütsel Bağlılık (Organizational Commitment):** Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan duygusal bağlılığını ifade eder. Bireyler, örgütlerine karşı bir bağlılık hissederler, örgütün amaçlarına ve değerlerine önem verirler ve örgütlerine sadakat gösterirler. Örgütsel bağlılık, örgütsel tanıma ve iş tatminiyle yakından ilişkilidir.

Mowday ve arkadaşlarının süreç modeli, bireylerin örgütsel bağlılık düzeyini belirleyen süreçleri açıklar. Örgütsel tanıma, bireyin örgütle özdeşleşmesini ve duygusal bağımlı ifade ederken, iş tatmini bireyin işine yönelik duygusal tepkilerini yansıtır. Bu süreçlerin birleşimi, örgütsel bağlılığın oluşumunu ve değişimini etkiler. Model, örgütsel bağlılığın karmaşık ve çok boyutlu bir olgu olduğunu vurgular.

2.1.2.3.1.6. Kanter'in Bağlılık Yaklaşımı

Rosabeth M Kanter (1968)'in önerdiği modelde, örgütün çalışanlardan beklediği davranışlar, farklı bağlılık türlerini tetikler. Bu talepler sonucunda üç farklı bağlılık türü ortaya çıkar: süreklilik bağlılığı, kontrol bağlılığı ve bağlılık bağlılığı (Tekin 2019; Şişman ve Yıldırım 2023):

- **Devam Bağlılığı:** Çalışanın örgütte kalmaya ve üyeliğini devam ettirmeye kendini adanmış olması olarak ifade edilir. Bu bağlılık türü, özveri ve yatırım olmak üzere iki ana bileşene ayrılabilir. Özveri boyutunda, birey örgüt için fedakârlıklarda buldukça motivasyonu artar ve üyeliği daha değerli hale gelir. Yatırım boyutunda ise, birey mevcut kaynaklarını örgüte bağlar, bu şekilde örgütle bir çıkar ilişkisi geliştirir. Birey, kaynaklarının örgütün gelecekteki başarısına bağlı olduğuna inanır. Örgüt başarılı olduğu sürece, birey örgütün menfaatleri doğrultusunda çaba göstererek üyeliğini sürdürmeyi hedefler.
- **Kenetlenme Bağlılığı:** Kişinin bir gruba ve gruptaki ilişkilere yönelik olan bağlılığı olarak adlandırılır. Birey, grup üyeleriyle yakından ilgilenir ve gruba katılımı duygusal olarak tatmin eder. Bu şekilde grup içi çatışmalar azalır, grup kimliği oluşur ve bireyin gruba olan bağlılığı ve sadakati artar. Bu bağlılık, bireyde kolektif bir bilincin oluşmasına ve kendini bir bütünün parçası olarak görmesine neden olur.
- **Kontrol Bağlılığı:** Kontrol bağlılığı, örgüt üyelerinin davranışlarını istenilen yönde şekillendirmek için örgüt normlarına uymayı tercih etmelerini ifade eder. Bu bağlamda üyeler, örgütün değerleri ve normlarının doğru davranışlar konusunda rehberlik sağladığına inanır.

2.1.2.3.1.7. Penley ve Gould Bağlılık Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin örgüte katılım modelini esas alarak kendi yaklaşımlarını geliştirmiştir (Şişman ve Yıldırım 2023, s. 68). Bu çalışmayı üst düzey yöneticiler, kamu sektöründen çeşitli sektörlerden seçilen bireyler ve öğrenciler üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırma bulguları, örgütsel bağlılığın karmaşık bir yapıda olduğunu göstermektedir. Çalışanlar, aynı anda farklı bağlılık türlerine sahip olabilir ve çeşitli uyum süreçlerinden geçebilirler. Diğer taraftan, “yabancılaştırıcı bağlılık” ve “ahlaki bağlılık” türlerinin birbirinden bağımsız olduğu sonucuna varılmıştır (Yılmaz 2019, s. 184). Buna göre Penley ve Gould, tarafından yeniden tanımlanan çıkarıcı bağlılık, ahlaki bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık türlerini aşağıda gösterilmektedir (Ergün ve Çelik 2019; Yılmaz 2019; Şişman ve Yıldırım 2023):

- **Ahlaki Bağlılık:** Bireyin örgütsel hedefleri benimsemesi ve onlarla özdeşleşmesi üzerine kurulu bir kavramdır. Birey, kurumun hedeflerini ve başarısını kişisel bir sorumluluk olarak algılar. Ahlaki bağlılık, bireyin örgüt için ekstra çaba göstermesini, sorumluluk almasını ve örgüte destek olmasını içerir. Bu tür bağlılıkla hissedilen kişiler, işlerine daha büyük bir özveriyle yaklaşırlar. Bu, normal çalışma saatleri dışında çalışma, tatil günlerinde işle ilgilenme veya evde iş konularıyla meşgul olma gibi çeşitli şekillerde tezahür edebilir. Ahlaki bağlılık, bir çalışanın örgütteki uzun süreli devamlılığını etkileyen kritik bir faktördür
- **Çıkarıcı Bağlılık:** çalışanlar örgüte sağladıkları katkılar karşılığında çeşitli teşvikler ve ödüller elde edebilirler. Çalışanlar, özel ödüller veya hedeflere ulaşmak amacıyla kurumu bir araç olarak kullanabilirler. Böyle bir tutum sergileyen çalışanlar, genellikle kendilerini üstlerine sevdirmeye, daha fazla sorumluluk talep etmeye yönelik davranışlar sergileyebilirler. Bu tür davranışlar genellikle kariyer odaklı bireylerde görülür. Ancak bazen çalışanlar, çabalarının karşılığını yeterince alamadıklarını düşünebilirler. Bu durumda, bireyler örgütten ayrılmayı tercih edebilirler. Yani, çalışanlar, örgütteki beklentilerini karşılamadığı düşündüklerinde, motivasyonlarını kaybedebilir ve başka bir iş fırsatı aramaya yönelebilirler.
- **Yabancılaştırıcı bağlılığa** sahip çalışanlar, örgütün iç yapısında kendi kontrolü olmadığını düşünürler. Çalışanlar, örgütteki ceza ve ödül sisteminin

hakkaniyetsiz olduğunu düşünürler. Bu sistemin, çalışan performansı, işin niteliği ve niceliği gibi faktörleri dikkate almadan rastgele uygulandığına inanırlar. Sınırlı alternatif iş olanaklarının olması, yabancılaştırıcı bağlılığı artırır. Bu durum, çalışanın dış etkenler üzerinde kontrol sahibi olmadığını fark etmesine ve örgütle arasında olumsuz duygusal bir ilişkinin oluşmasına neden olabilir. Çalışanlar, ödüller elde edemese bile örgütten ayrılmayı düşünmezler. Çünkü alternatif iş fırsatları bulunmaması ve maddi kayıplar yaşanacağı düşüncesi, işten ayrılmayı engeller ve çalışanlar örgüt içinde tıkanmış hissederler.

2.1.2.3.1.8. Allen ve Meyer Bağlılık Yaklaşımı

Natalie J. Allen ve John P. Meyer (1996), önceki yaklaşımların artılarını ve eksilerini göz önünde bulundurarak yeni bir model geliştirmişlerdir. Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık, çok yönlü bir perspektifle incelenerek, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi tanımlayan psikolojik bir durum olarak ifade edilmiştir. Bağlı bir çalışan, hem olumlu hem de zor dönemlerde örgüte sadık kalan, düzenli bir şekilde işe gelen, tüm enerjisini örgüte adayan, şirketin kaynaklarını koruyan ve şirketin hedeflerini benimseyen birey olarak tanımlanmıştır (Örücü ve Kışlalıoğlu 2014, s. 47-48).

Allen ve Meyer, bağlılığı etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamışlardır: ücretlerin katlanılması gereken maliyetlerle uyumlu olması, işin zamanını doldurma gerekliliği, sosyal etkileşim imkanı, önemli ve zor görevlerin tatmin duygusuyla birlikte gelmesi, mevcut yeteneklerin ve yeni yeteneklerin geliştirilme fırsatı ve geleceğe yönelik güvenceler (Meyer and Allen 2001, s. 299). Bu yeni modelde, bağlılık türleri birbirinden ayrı ve bireysel olarak gözlemlenen kavramlar olarak değil, bağlılığı oluşturan unsurlar olarak ele alınmıştır. Her bir çalışan için bu unsurların farklı kombinasyonlarının ve oranlarının olduğu düşünülmüştür. Yani, her çalışan farklı düzeylerde ve farklı bağlılık türlerine sahip olabilir

Özetle, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen modelde bağlılık, çalışanların farklı kombinasyonlarda sahip oldukları unsurlarla oluşturulan bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Bu modelde bağlılık türleri tek tek gözlemlenen nitelikler olarak değil, her bir çalışanda farklı düzeylerde var olabilen unsurlar olarak kabul edilmiştir.

Allen ve Meyer tarafından ele alınan çok boyutlu bağıllık modelinde değinilen bağıllık türleri aşağıdaki gibi açıklanmaktadır:

Duygusal Bağıllık: Çalışanın kendisini örgüte duygusal anlamda yakın hissettiği ve kendisini örgütün parçası olarak gördüğü bir bağıllık türünü ifade eder. Bu bağıllık türüne sahip çalışanlar, örgüte gerçek anlamda ait olduklarını hissederler ve işten ayrılmayı düşünmezler. Bu bağıllık, dış etkenlerden ziyade tamamen kendi iç motivasyonlarıyla gerçekleşir (Elibol 2023, s. 234). Duygusal bağıllığı olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre örgütsel kavramlarla daha güçlü bir bağ kurarlar. Bu bağıllık türü, bireyin kişisel amaçları ve örgütsel amaçlar ve hedeflerin örtüştüğü durumlarda ortaya çıkar. Çalışan, örgütle tam bir uyum içinde hisseder ve örgütsel kavramlara ve yöneticilere saygı duyar, duygusal bir yakınlık hisseder ve örgütsel vizyonu ve misyonu paylaşır. Örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmek için olağandan daha fazla çaba harcar (Doğar ve Gürsoy 2017, s. 118).

Duygusal bağıllık, adalet sistemi ve iş tatmini gibi olumlu tecrübeler yaşandığında güçlenir. Duygusal bağıllık, diğer bağıllık türlerine kıyasla yaklaşık iki kat daha uzun süre etkilidir. Duygusal bağıllık gösteren çalışanlar, yüksek bir örgütsel davranış sergilerken gerileme davranışları (devamsızlık, hırsızlık, geç kalmalar vb.) en düşük seviyede olur. Bu bağıllık türü, çalışanın davranışları ve tutumları arasında uzun süreli bir süreklilik gösterir. İşverenler, duygusal bağıllığı motivasyonun, örgütsel cazibenin ve sürekli çalışmanın anahtarı olarak değerlendirirler (Karaca ve Şenol 2022, s. 22).

Sonuç olarak duygusal bağıllık, iş tatmini ve adalet deneyimleri gibi olumlu faktörlerden etkilenir. Diğer bağıllık türlerine göre daha uzun ömürlüdür ve çalışanların yüksek düzeyde örgütsel davranış sergilemelerini sağlar, aynı zamanda gerileme davranışlarını en aza indirir. Duygusal bağıllık, çalışanların davranışları ve tutumları arasında uzun süreli bir tutarlılık gösterir. İşverenler, duygusal bağıllığın motivasyon, örgütsel çekicilik ve sürekli çalışmanın önemli bir faktörü olduğunun farkındadır.

Devam Bağıllığı: Bu bağıllık türü Becker'in "Yan Bahis Teorisi" temel alınarak geliştirilmiştir ve dış faktörler ile ilişkilendirilen bir bağıllığı ifade eder. İçten gelen bir bağıllık yerine, çalışanın örgüte devam etme kararını bireysel çıkarları ve beklentileri doğrultusunda verdiği bir bağıllık türüdür. Bu sebeple alan yazında

rasyonel bağıllık olarak da adlandırılmaktadır. Bu bağıllıkta çalışanlar, tutarlı davranışlarını sürdürmekte kararlı oldukları sürece kaybedebileceği yatırımları göz önünde bulundurarak aynı davranışlarını sürdürme eğilimindedir. Bu bağlamda, çalışanın devam ettiği davranışlarının sonucunda kazanç sağlayacağına inandığı için bağıllığını sürdürür (Derin ve Demirel 2012, s. 513).

Çalışanların devam bağıllığını oluşturan temel etkenler iki ana faktöre dayanmaktadır: sınırlı alternatif iş fırsatları ve işten ayrılmanın beraberinde getireceği maliyet. Çalışanlar, örgütten ayrıldıklarında daha yüksek maliyetlerle karşılaşacaklarını düşünürler. Bu maliyetler, örgüte yatırılan emek, elde edilen ödüllerin kaybedilmesi, alternatif iş fırsatlarının daha düşük düzeyde olması gibi unsurları içermektedir (Doğar ve Gürsoy 2017, s. 119).

Sonuç olarak, Becker'in Yan Bahis Teorisi'ne dayanan bu bağıllık türü, dış etkenlerle ilişkili olan ve çalışanın bireysel çıkarlarına dayalı olarak örgüte devam etme kararı aldığı bir türdür. Rasyonel bağıllık olarak da adlandırılan bu türde, çalışan, tutarlı davranışlarını sürdürerek kazanç elde etmeyi hedefler.

Normatif Bağıllık: Ahlaki bağıllık olarak tanımlanan bu bağıllık formu, çalışanlar için örgüte karşı ahlaki bir taahhüt hissi yaratır. Bu bağıllık, bireyin görev ve sorumluluk anlayışının derinleşmesiyle ortaya çıkar. Bu bağlamda, örgütle ilişki ve üyelik zorunlu bir yükümlülük olarak algılanır. Bu tür bağıllıkta dikkate değer bir özellik, kişisel çıkarları gerektirmese bile, bireylerin ahlaki ve doğru buldukları değerlere bağlı kalarak davrandıkları normatif bir taahhüdü içermesidir. (Elibol 2023, s. 235).

Normatif bağıllık, örgütsel değerleri benimseme ve bu değerlere uygun davranışları içselleştirme anlamına gelir. Bu şekilde oluşan birey-örgüt uyumu, örgüt kimliğinin oluşumunu yansıtır. Normatif bağıllık, sosyalleşme deneyimlerine dayalı bir bağıllık türüdür ve örgüte sadık kalmayı doğru bir davranış olarak vurgular. Sosyalleşme deneyimleri, giriş öncesi ve giriş sonrası aşamalarında yaşanır. Duygusal bağıllık kadar güçlü olmasa da normatif bağıllık, önemli bir etkiye sahiptir ve olumlu sonuçları etkileyebilir (Ekşi ve Sevik 2022, s. 140).

Duygusal bağıllık isteğe dayalı olarak, devam bağıllığı gerekliliklere dayalı olarak ve normatif bağıllık ise yükümlülüklerle dayalı olarak örgütsel üyeliğin sürdürülmesini temsil eden üç ayrı bağıllık türünü kapsar. Tüm bu bağıllık türleri

arttığında, çalışanlar örgütte kalmaya devam etme eğilimindedir. Ancak, farklı bağlılık türleri farklı sebeplerden kaynaklandığından, davranışlar ve çıktılar üzerinde değişik etkileri olabilir. Allen ve Meyer'in (1993) detaylı araştırması, duygusal bağlılığı olan çalışanların performansta olumlu bir katkı sağladığını ortaya koymuştur. Ancak devam bağlılığına sahip çalışanların çıktılar üzerinde aynı olumlu etkiyi göstermediği görülmüştür. Normatif bağlılık ise daha az araştırılan bir konu olduğu için çıktılar üzerindeki etkileri tam olarak anlaşılmamıştır (Taştan vd., 2014, s. 126).

Bu çalışmada katılımcılara yönelik uygulanacak olan ölçek seçiminde Allen ve Meyer'in geliştirmiş olduğu yaklaşım benimsenmiştir. Bu modelde daha önce var olan tüm yaklaşımların incelenerek geliştirilmesi ve örgütsel bağlılığa çok yönlü bir perspektiften bakılması dolayısıyla bu model seçilerek geliştirmiş oldukları ölçek kullanılmıştır.

2.1.2.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel davranış uzmanları, bağlılık konseptini tutumsal bağlılık olarak tanımlarken, sosyal psikologlar bu yerine davranışsal bağlılık terimini kullanmayı tercih etmiştir. Davranışsal bağlılık, sadece bağlılığın ifadesi değil, aynı zamanda normatif beklentilerin ötesindeki eylemleri de kapsayabilir. Bu kavram, kişinin geçmişteki davranışlarına dayanarak örgüte bağlı kalmayla ilgilidir (Gözlü, 2022, s. 143). Bu bağlamda, örgüte bağlı kalma, örgütten ayrılmama niyeti, devamsızlık yapmama gibi davranışları içerir.

Davranışsal bağlılıkla ilgili perspektifler genellikle sosyal psikologların araştırmalarına dayanmaktadır. Bireyin bir örgüte katılarak gösterdiği özveri, bağlılığın temel itici gücü olarak tanımlanmıştır. Bu genellikle üyeliğe kabul törenleri şeklinde yaygınlaşmıştır. Üyelik kabul törenleri, çeşitli sosyal kulüpler, askeri kurum ve dini oluşumlar gibi yerlerde sıkça kullanılan bir uygulamadır. Davranışsal bağlılık, kişinin kendi davranışlarına odaklanarak örgütten ziyade kişisel düzeyde gelişir. Birey, belirli bir eylemi gerçekleştirdikten sonra bu eylemi tekrarlamaya yatkın hale gelir. Bu eyleme yönelik olarak uygun, meşru ve haklı nedenler oluşturur. Bu nedenler, eylemin yeniden gerçekleşme ihtimalini artırır (Özgeldi, Uzunlar ve Burgazoğlu 2022, s. 28-29). Davranışsal bağlılık hakkında

alanyazında, Howard S. Becker ile Gerald R. Salancik'e ait yaklaşımlar yer almaktadır. Çalışmanın devamında her iki yaklaşımda detaylı olarak incelenmeye çalışılacaktır.

2.1.2.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Howard S. Becker'e (1960) göre, örgütsel bağlılık, bir üyenin belirli bir davranış kalıbını sürdürürken, bu davranışların doğrudan çıkarlarıyla nasıl bağlantılı olduğunu algılamasıyla şekillenir (Becker, 1960, s. 32). Yani, bir bireyin davranışsal bağlılığı, bu davranışları sürdürdüğünde ortaya çıkabilecek kayıpları göz önünde bulundurmasıyla ilgilidir. Bu bağlamda, birey örgütsel bağlılık hissi taşımasa bile, ayrıldığında karşılaşılabilecek potansiyel kayıpları düşünerek örgüte sadık kalmayı tercih eder (Sarıçam ve Taş 2021, s. 206).

Becker, bireylerin belirli bir amaca yönelik olarak tutarlı davranışlar sergilemesinin bağlılıkla ilişkili olduğunu vurgular. Bu tutarlı davranışlar, çeşitli aktiviteleri içerebilir ancak aynı hedefe yönelik sürekli ve uzun soluklu eylemlerdir. Birey, bu eylemleri hedefine ulaşmak için bir strateji olarak gördüğü için tekrarlamaya meyillidir. Becker, bireylerin bu tutarlı davranışları neden sürdürdüğünü "yan bahis" kavramıyla açıklar (Özgeldi ve Uzunlar 2022, s. 30).

Yan bahis terimi, bir davranışın sonuçlarıyla doğrudan ilişkili olmayan ama onu etkileyen çıkarları tanımlar. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık, çalışanların ve örgütün karşılıklı olarak bir bahis anlaşması içinde oldukları bir süreci ifade eder. Bağlılık, bu "bahis" perspektifine göre, bireyin örgüte sunduğu değerleri yatırım olarak görmesi anlamına gelir. Sunulan değer ne kadar yüksekse, bağlılık da o denli güçlenir. Bireyin yatırımları arttıkça, alternatif iş seçeneklerinin çekiciliği azalmaktadır. (Tenderis ve Kazdal 2023, s. 4).

Bu perspektife göre, birey, kendi için önem arz eden konularda bahis yaparken, zaman, enerji, sosyal statü veya ek gelir gibi çeşitli yatırımları riske atar. Eğer bireyin gösterdiği davranış, önceki eylemleriyle uyumlu değilse, bu bahis kayba uğrar ve birey için değerli olan bu yatırımlar zarar görür. Bu sebeple, birey, bahsi kazanabilmek ve yatırımlarını koruyabilmek adına davranışları arasında bir tutarlılık sağlama eğilimindedir.

Becker'e göre, çalışanların bağlılık seviyelerini etkileyen yan bahis kaynakları dört farklı türdedir. Bunlar (Özgeldi ve Uzunlar 2022; Tenderis ve Kazdal 2023):

- **Toplumsal beklentiler:** Toplumun beklentileri, kişinin davranışlarını sınırlayan ve bazı yan bahislere girmesine neden olan etkenlerdir. Örneğin, iş yerlerini sıkça değiştiren bireylerin toplum içinde güvenilir olarak kabul edilmemesi, toplumsal baskının belirgin bir göstergesi olabilir. Bu beklentiler, sosyal ve manevi yaptırımlarla desteklenir ve kişiyi belirli bir davranış dizisine yöneltir. Toplumsal baskılar, kişinin tutarlı davranışları sergilemesine ve belirli bir örgüte bağlılık göstermesine katkıda bulunabilir.
- **Bürokratik düzenlemeler:** Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemeler olarak adlandırılan finansal veya hukuki yükümlülükleri içerir. Belirli bir zaman dilimi boyunca yapılan kesintiler veya taahhütler gibi durumları içerebilir. Örneğin, aylık emeklilik ödemelerinden düzenli olarak kesinti yapılan bir bireyi ele alalım. Bu birey, işten ayrılmak istediğinde, çalışma süresi boyunca biriktirdiği kesintilerin toplu bir miktar oluşturduğunu görebilir. Bu noktada, kişi örgütten ayrıldığında yıllarca kesilen ve hak kazandığı bu parayı kaybedeceği ve emekli maaşı alamayacağı konusunda bir tercih yapmak durumunda kalır. Bu bürokratik düzenleme, kişinin örgütte kalma eğilimini etkileyen bir yan bahis olarak ortaya çıkar.
- **Sosyal etkileşimler:** Becker'e göre yan bahislerin bir diğer kaynağı sosyal etkileşimlerdir. Bir kişi, diğer insanlarla ilişki içindeyken kendisi hakkında oluşmuş bir kanaatle uyumlu davranışlar sergilemek zorundadır. Bu kanaatin bozulmaması için uygun davranışlarda bulunmaya ihtiyaç duyar. Örneğin, bir kişi kendisini güvenilir biri olarak tanıtmışsa, güvenilirlik algısının korunması için yalan söylemekten kaçınmalıdır. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık gelişecektir. Kişi, sosyal etkileşimlerin sonucunda oluşan kanaatlerini sürdürmek için davranışsal tutarlılık gösterme eğilimindedir.
- **Sosyal roller:** Yan bahisler, bireyin bulunduğu sosyal çevreye alıştığı ve bu çevrede uyum sağladığı durumlardan kaynaklanabilir. Bu bağlamda, birey o kadar sosyal rolün gerekliliklerine adapte olmuş olabilir ki, farklı bir rolle uyum sağlamakta güçlük çekebilir. Kişi, mevcut sosyal rolünü sürdürme çabasında olduğu için diğer seçenekleri değerlendirmekte tereddüt edebilir.

Bu durumda, yan bahislerin kaynağı olarak sosyal rol alışkanlıkları ve uyum süreci ön plana çıkar.

Sonuç itibarıyla, Becker'in teorisine göre, bahisler ve yapılan yatırımlar zaman içinde artış gösterir. Bu sebeple, bireyin yaşlanması ve iş tecrübesinin artması, yapılan yatırımların temel belirleyicileri olarak kabul edilir. Bireyin yaşının ilerlemesi ve iş deneyiminin artması, yapılan yatırımların da artmasına yol açar ve bu durum bireyin örgütten ayrılmasını daha zor hale getirir.

2.1.2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Gerald R. Salancik'in (1977) perspektifine göre, örgütsel bağlılık, bireyin belirli eylemlere olan taahhüdü olarak tanımlanır. Becker'in teorisiyle paralel olarak, birey önceki eylemlerine bağlı kalarak tutarlı bir şekilde hareket eder. Bağlılık, bireyin eylemleri ve bu eylemlere dayalı olarak şekillenen inançlarına olan bağlılığı ile ifade edilir (Sarıçam ve Taş 2021, s. 207). Salancik'in yaklaşımı, tutumlarla eylemler arasındaki uyumu temel alır. Eğer tutumlarla eylemler arasında bir tutarsızlık varsa, birey bu durumu stres ve gerilimle karşılar. Tutumlarla eylemler arasındaki bu uyum, bağlılığı destekler. Salancik, her eyleme aynı derecede bağlı kalınmayacağını ve bireyin eylemlerinin belirli özelliklerinin bu bağlılığı şekillendirdiğini vurgular.

Bu teoriye göre; belirgin, kesin ve kuşku uyandırmayan, geri dönüşü olmayan, başkalarının önünde gerçekleşen ve isteyerek yapılan eylemler bağlılığı etkileyen faktörlerdir. Becker ve Salancik, bağlılığı bir fiili sürdürme eğilimi şeklinde ele alır (Bayraktar ve Çiller 2022, s. 526). Ancak, Becker'in perspektifinde bireyin bir eyleme bağlılık sergileyebilmesi için o eylemden vazgeçtiği zaman kaybedeceği kazanımların farkında olması gerektiği belirtilir. Öte yandan, Salancik'in yaklaşımında, bir eyleme yönelik bağlılığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun, yani eylemi sürdürme isteğinin varlığı önemlidir. Bu şekilde, eylemin devamını sağlamak için motivasyon oluşur.

2.1.2.3.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Arnon E. Reichers (1986)'in çalışmaları, örgütsel bağlılığın gelişimindeki bazı ipuçlarının anlaşılmasına yardımcı olmuştur. Başlangıçta örgütsel bağlılık, psikolojik bağlılık olarak tanımlanmıştır. Psikolojik bağlılık, devam bağlılığının ilk belirtisi olarak kabul edilmiş olsa da daha sonra bireylerin örgütlere olan bağlılıklarının yapısal faktörlerdeki değişikliklerden kaynaklanabileceği vurgulanmıştır. Bu yapısal faktörler, yatırımlar, maaşlar, kıdem, artan ödemeler ve alternatif fırsatların olmayışı gibi unsurları içermektedir. Özetle, Reichers'in çalışmaları örgütsel bağlılık konusunda anlayışımızı zenginleştirmiş ve bağlılığın farklı unsurlarının etkisini vurgulamıştır (Bayraktar ve Çiller 2022, s. 528).

Reichers, tutumsal bağlılığı daha ileri bir seviyeye taşıyarak çoklu bağlılık teorisini geliştirmiştir. Geleneksel örgütsel bağlılık tanımlamaları genellikle bireyin örgüte genel bir bağlılık hissettiğini vurgular. Ancak Reichers'in çoklu bağlılık yaklaşımı, örgüt içerisindeki çeşitli unsurların, farklı bağlılık türlerinin oluşmasına neden olabileceğini savunarak diğer bağlılık formlarından ayrı bir perspektif sunar. Bu yaklaşım, bağlılığın tek bir boyutla sınırlı kalmadığını, çeşitli etkenlerin bağlılığı şekillendirebileceğini belirtir (Yiğit ve Büyükbeşe 2022, s. 715).

Organizasyon teorisyenleri genellikle kuruluşların koalisyon dayalı özelliklerine yoğunlaşırken, bağlılık araştırmacıları örgütleri bir bütünsel birim olarak ele alır. Reichers'a göre örgüt, birey açısından bağlanmayı ortaya çıkaran bir bütün olarak algılanmaktadır. Onun perspektifine göre, örgüt teorisyenleri sıklıkla örgüt üyelerinin farklı değerlere sahip çatışan amaçlarına odaklanırken, örgütün kendi özünü yeterince gözlemlememişlerdir. Fakat, örgütün özü, örgüt içerisindeki belirli gruplar ve onların amaçları, bireylerin çoklu bağlılıklarının temelini oluşturur. (Bayraktar ve Çiller 2022, s. 528-529). Bu şekilde, örgütteki çeşitli unsurların ve amaçların, kişilerin bağlılığını etkileyebileceği vurgulanır.

Çeşitli bağlılık düzeylerini örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına yönelten yetenekler, Çoklu Bağlılık yaklaşımının temelini oluşturur. Bu nedenle, farklı grupların belirlenmesi, çoklu bağlılığın kaynaklarını tanımlamak için gereklidir. Çalışanlar, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve kamuoyu gibi farklı gruplar, çoklu bağlılığın kökenleri arasında yer alır. Genellikle örgütlerin varlık sebebi, birden fazla grubun hedeflerine ulaşmalarını

kolaylaştırmaktır. Araştırmalar, yöneticilerin örgüt üyelerinin çoklu rol yönelimlerine dikkat ettiklerini ve örgütlerin koalisyon ve taraflarına yönelik farkındalıklarının olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, örgütsel bağlılık literatürü, birçok örgüt üyesinin de çoklu amaç ve değer kümesinin farkında olduğunu kabul etmektedir.

2.1.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler genel olarak “Bireysel” ve “Örgütsel” faktörler şeklinde iki ana başlık altında incelenmektedir. Çalışmanın devamında Bu başlıklar ve alt başlıkları ele alınacaktır.

2.1.2.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler adında anlaşılacağı gibi kişinin kendi durumu ile ilgili faktörleri belirtir. Bunlar; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve örgütte çalışma süresi (kıdem) dir. Aşağıda bu faktörle açıklanmaktadır.

2.1.2.4.1.1. Yaş

Yaş faktörü, örgütsel bağlılıkla ilgili ana değişkenlerden biridir ve kişinin kurumda çalışma süresiyle ilişkilidir. Bu iki faktör arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Genç çalışanlar, kurumda daha az deneyime sahip oldukları için yaşlı çalışanlara kıyasla daha az bağlılık gösterme eğilimindedirler. Yapılan bazı çalışmalara göre, genç çalışanların işlerini daha eğlenceli bulduklarını, istekli bir şekilde çalıştıklarını ve yaşlı çalışanlara göre daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdiklerini belirtmiştir (Özdemir, 2020, s. 172).

Bireylerin yaşları ile eğitim alma oranları arasında ters bir ilişki vardır ve bu durum örgütsel bağlılığı da etkilemektedir. Özellikle yaşlı çalışanlar, örgütlerine daha fazla bağlılık gösterme eğilimindedir. Yaşlı çalışanların iş bulma olanakları azaldığından, mevcut örgüte bağlılık hissi artmaktadır. İşlerini bırakmanın, işe devam etmekten daha fazla zarar vereceğini düşünen bireyler, örgütsel bağlılıklarını artırmak zorunda kalmaktadırlar (Baysal vd., 2014, s. 135).

2.1.2.4.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde birçok çalışma yapılmış ve farklı görüşler ortaya konulmuştur. Önceki araştırmalar, kadın çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu gösterirken, diğer çalışmalar ise erkek çalışanların daha yüksek bağlılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu görüşü destekleyen bazı araştırmacılar, kadınların iş ortamının değişmesinden hoşlanmadıklarını ve erkeklere kıyasla daha fazla engellemelerle karşılaştıklarını düşünerek, daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduklarını savunmaktadırlar (Özdemir, 2020, s. 173).

Kadınların genellikle erkeklerden daha düşük pozisyonlarda ve ücretlerle çalıştırıldığı, bu nedenle kadınların örgüte bağlılığında azalma olduğu gözlemlenmiştir. Kadınlar, aile içi sorumluluklarını ön planda tutarak örgüte olan bağlılıklarında daha az gözükmektedir. Bu nedenle, kadınlar için örgütler genellikle aile kurumuna göre ikincil bir öneme sahip kurumlar olarak algılanmaktadır. Bu durumda, erkeklere kıyasla kadınlarda örgütsel bağlılığın daha düşük olduğu görülebilir (Çakmak 2023, s. 99).

Güzelbayram'ın (2013) çalışmasında, öğretim görevlilerinin örgütsel bağlılık seviyelerinin lisansüstü eğitim durumu, yaş, mesleki deneyim ve ek iş yapma gibi faktörlere bağlı olarak nasıl değişiklik gösterdiği analiz edilmiştir. Araştırma verilerine göre, cinsiyet dışındaki kriterlerde, kadın ve erkek öğretim görevlileri arasında örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (Güzelbayram 2013, s. 57). Bununla birlikte, cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, kadın öğretim görevlilerinin örgütsel bağlılık seviyesinin erkek meslektaşlarından daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durumda, toplumsal bakımdan kadın ve erkeklerin üzerlerine yüklenen görevlerin, iş hayatındaki davranışlarını etkilediği ve kadınların iş yaşamına ve işe bakış açısına farklı bir perspektifle yaklaşabileceği ifade edilebilir.

2.1.2.4.1.3. Medeni Durum

Medeni durumun, örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etkisi olmasa da dolaylı bir rol oynadığı ifade edilebilir. Evlilik süreci hem erkekler hem de kadınlar için olumlu bir yaşam deneyimi sunmanın yanı sıra, erkeklerde fiziksel ve ruhsal

sağlık üzerinde olumlu etkiler yaratırken, kadınlarda ekonomik, duygusal ve sosyal açılardan farklı faydalar sağlar. Çalışanların yaşamında evlilik ve çocuk sahibi olmaları, örgütsel açıdan olumlu sonuçların elde edilmesine katkıda bulunabilir. Bu tür çalışan profillerine sahip işletmelerde bağlılık seviyeleri genellikle daha yüksektir. Diğer yandan, genç ve bekar çalışanların, örgütsel ve iş değişikliklerine daha esnek bir şekilde adapte olma eğilimleri olduğu gözlemlenebilir (Yavuzkılıç 2020, s. 36).

2.1.2.4.1.4. Eğitim Durumu

Eğitim seviyesi yüksek olan bireyler, genellikle daha fazla karar verme özgürlüğüne ve bağımsızlık yetisine sahiptir. Bireyler, kendi kararlarını alma yeteneğine sahip olduklarında, örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca, bu bireyler, örgütün kararlarını sorgulama, doğru ve yanlışları tartışma gibi davranışlara da daha fazla girme eğilimindedir. Bu durum, örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilemektedir. Öte yandan, eğitim seviyesi düşük olan bireyler genellikle örgütün aldığı kararlara sorgulama yapmadan uymaktadırlar (Çakmak 2023, s. 100). Bu koşullar örgütsel bağlılığı daha da güçlendirebilir. Ancak, tam tersi bir durum da mümkündür. Yüksek eğitim seviyesine sahip bireyler genellikle örgütsel çalışmalarda rutini kırma amacıyla yenilikçi yöntemler geliştirme eğilimindedirler. Bu tür inovasyonlar iş yaşamını monotonluktan kurtarabilir, örgütsel bağlılığı artırabilir ve bıkkınlığı azaltabilir (Kahveci ve Bahadır 2019, s. 230).

2.1.2.4.1.5. Çalışma Süresi

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer kişisel faktör olan kıdem, bir çalışanın aynı görevde ne kadar süredir çalıştığını ifade etmektedir. Genellikle uzun süre aynı görevi yerine getiren, kıdemli çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, kıdemi olmayan çalışanlar işlerine adapte olmakta zorluk çekebilir ve iş tatmin düzeyleri düşük olabilir. İş tatminsizliği, çalışanın işine psikolojik olarak bağlanmasını engelleyebilir ve işten ayrılma eğilimini artırabilir, dolayısıyla örgütsel bağlılık düşük olabilir (Boz, Duran ve Uğurlu 2021, s. 350).

Çalışanların iş bulma imkanlarının sınırlı olması ve ekonomik sorunlar göz önüne alındığında, kıdem faktörünün örgütsel bağlılık tutumu üzerindeki etkisinin daha az olduğu söylenebilir (Köseoğlu, 2020, s. 109). Bu nedenle, kıdem tek başına örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmemesi gerektiği görüşü ortaya çıkmaktadır. Ancak, Allen ve Meyer tarafından yapılan araştırmalar, örgüt içinde geçen sürenin artmasıyla birlikte gelişen statü yükselişinin iş tatmini düzeyini artıracak ve bu durumun örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmektedir.

2.1.2.4.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanları örgüte bağlayan bireysel faktörlerden başka örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörler; yönetim ve liderlikten duyulan memnuniyet, alınan ücret, rol çatışması ve belirsizliği, yapılan işin niteliği, örgütte tesis edilen adalet ve örgüt kültürü olarak sıralanabilir. Çalışmanın devamında bu faktörler incelenecektir.

2.1.2.4.2.1. Yönetim ve Liderlik

Yönetim ve liderlik, işgörenlerin karar alma süreçlerine katılımının var olup olmaması açısından kritiktir. Esnek ve katılımcı bir yönetim yaklaşımı benimsenen işletmelerde örgütsel bağlılık olumlu etkilenebilirken, otokratik yönetim anlayışına sahip işletmelerde bağlılık duygusu azalabilir (Boz, Duran ve Uğurlu 2021, s. 352).

2.1.2.4.2.2. Ücret

Örgütsel faktörler arasında, örgütsel bağlılığı en çok etkileyen faktör olarak ücret gösterilebilir. Ücret, çalışanın yaptığı iş karşılığında elde ettiği maddi geliri ifade eder. Çalışanlar için ücret, temel ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlayan ve istedikleri mal ve hizmetlere erişimlerini mümkün kılan bir araçtır. Aynı zamanda, refah düzeyini ve maddi yararları belirlemede de önemli bir rol oynar. Örgütsel kuramcılar arasında ücret, motivasyonun önemli bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar, yaptıkları iş karşılığında yeterli maddi kazancı elde edemediklerini hissetmeleri durumunda mutsuz olabilir ve bu da örgütsel bağlılıklarının azalmasına neden olabilir (Tamer ve Bük 2020, s. 141).

Ücret, çalışanların diğer aynı düzeyde çalışanlarla karşılaştırıldığında daha az kazanmaları durumunda olumsuz etkilenebilecekleri bir faktördür. Ücretin iş tatmini ve bağlılık üzerindeki etkisi, çalışanların konumlarına bağlı olarak farklılık gösterebilir. Bu sebeple, çalışanların maaşları, örgütsel bağlılığı etkileyen kritik unsurlardan biri olarak öne çıkar (Bilgin ve Tekin 2019, s. 2168). Özellikle ekonomik sıkıntılar yaşayan bireyler için maaşın rolü, işin niteliği, iş arkadaşları ve yönetim gibi diğer örgütsel dinamiklere göre daha belirleyici olabilir. Ücret, çalışanların maddi ihtiyaçlarını karşılamamanın yanı sıra, örgütsel bağlılık açısından önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Çünkü ücret, çalışanların temel gereksinimlerini karşılamasının yanı sıra, başarıyı simgeleyen bir araç ve tanınma şeklidir. Ayrıca, çalışanlar genellikle ücreti, örgütün çalışanlarına verdiği önemin bir göstergesi olarak değerlendirirler.

2.1.2.4.2.3. Rol Çatışması ve Belirsizliği

Rol belirsizliği, çalışanların örgütten ne beklediğini ve hangi rolleri üstlendiklerini tam olarak anlamadıklarında ortaya çıkar. Bu belirsizlik, görevlerin ve beklentilerin net olmamasıyla ilişkilidir, bu da çalışanların hangi davranışları sergilemeleri gerektiğine dair kafa karışıklığına neden olur. Öte yandan, rol çatışması, çalışanların karşı karşıya geldikleri farklı roller veya çelişen beklentiler arasında sıkıştıklarında oluşur. Bu tür çatışmalar, iş yerinde stresin ve bireysel iç çatışmaların artmasına yol açar, bu da iş tatminini ve örgütsel güveni olumsuz etkiler. Sonuç olarak, bu tür belirsizlikler ve çatışmalar çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyebilir (Çivilidağ ve Durmaz 2022, s. 30).

2.1.2.4.2.4. İşin Niteliği ve Önemi

İşin özellikleri, örgütsel bağlılığı şekillendiren kritik örgütsel dinamiklerden biridir. Bu özellikler arasında bireylerin sorumluluk alabilme kapasitesi, işin çeşitliliği, görevin tanımlanmışlığı, işin önemi ve geri dönüşler bulunmaktadır. Özerklik, çalışanların işlerinde ne kadar bağımsız hareket edebileceklerini tanımlar. İşin çeşitliliği ise çalışanların karşılaşabileceği farklı görevleri ve dinamikleri belirtir (Bilgin ve Tekin 2019, s. 2168). Görevin tanımlanmışlığı ise çalışanların görevlerini ne kadar bağımsız bir şekilde tamamlayabileceğini gösterir. Görevin önemi ise işin

ne kadar önemli bir rol oynadığını ifade eder. Son olarak, geri bildirim çalışanların iş performansı hakkında üst yönetimden aldıkları geri dönütleri ifade eder. Bu faktörler, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını etkileyen önemli unsurlardır.

İş tatmini, çalışanların kişilik ve beklentilerine uygun bir iş yapısına sahip olmalarıyla doğrudan ilişkilidir. Ücret ve statü gibi avantajlar yeterli olsa bile, eğer işin genel yapısı çalışanların kişisel özelliklerine ve beklentilerine uygun değilse, iş tatminsizliği yaşanabilir. Özellikle yaratıcılık gerektiren, çeşitlilik sunan ve örgütte belirlenen hedeflerin zorlu olduğu işler, çalışanların özel yeteneklere ve bilgi birikimine sahip olmalarını gerektirir. Bu tür işler, çalışanları işe bağlayabilir ve tatmin sağlayabilir. İşin zorluk seviyesi, çalışanların iş ve bireysel özelliklerine göre değişkenlik gösterebilir. İşin önemi ise bir işin çalışanların yaşamlarını ne ölçüde etkilediğini ifade eder, örgüt içinde veya dış çevrede nasıl bir değere sahip olduğunu gösterir. İşin niteliği ve önemi, çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır (Çivilidağ ve Durmaz 2022, s. 30).

2.1.2.4.2.5. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, yöneticilerin adil davranışlarına dayanır. Çalışanlar, kendi katkılarına karşılık olarak adil bir şekilde değerlendirilmek ve örgüt tarafından adil bir şekilde muamele görmek isterler. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığını belirleyen önemli bir faktör olarak algılanır. Maddi ödüllerin dağıtımını ve örgütsel kararlara etki eden kriterler, çalışanlar arasında adaletsizlik algısı yaratıyorsa, örgüt içinde çatışma ortaya çıkabilir. Çalışanlar, bu durumda olumlu veya olumsuz duygular hissederek örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyebilirler. Örgütsel adaletin sağlanması, çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını artırmak için önemli bir faktördür (Çetin ve Polat 2021, s. 178).

İş görenlerin, örgüt başarısında kritik bir rol oynadığının farkına varılmalı ve iş göreni odaklı faktörler göz önünde bulundurulmalıdır. Adalet algısı, çalışanlar için büyük önem taşır. Çalışanların etkin bir şekilde performans göstermeleri, yöneticilerin iş dağılımında ve ücret politikalarında adaletli bir yaklaşım benimsemelerine bağlıdır. Eğer iş yerinde adaletsizlik hakimse, çalışanlar kendi katkılarına uygun bir şekilde değerlendirilmediklerini hissedebilir, bu da onların motivasyonunu ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyebilir. Özetle, işletmedeki

yöneticilerin adaletli davranışları, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmak için önemli bir etkidir.

2.1.2.4.2.6. Örgüt Kültürü

Güçlü örgüt kültürlerinin örgütsel performansı etkilediği üç temel neden vardır:

- Ortak Amaçlar: Güçlü örgütsel kültürlerde, tüm işgörenlerin paylaştığı ortak amaçlar bulunur.
- Değer Paylaşımı: Güçlü örgütsel kültürlerde, örgütsel değerler işgörenler arasında paylaşılır. Bu da işgörenlerin motivasyonunu artırabilir.
- Kontrol ve Bağımsızlık: Güçlü örgütsel kültürler, etkili bir şekilde kontrollerini sağlarlar ve bürokrasinin dışında kalarak bağımsızlıklarını sürdürürler.

Örgütte oluşan bir kültür, örgüt ile işgörenlerin kaynaşmasını sağladığında, örgüt bağlılığı da artar. Eğer örgüt, çalışanların sorunlarıyla ilgilenir ve onların ihtiyaçlarına cevap verirse, işgörenler örgüte daha bağlı olma eğilimi gösterebilir. Bu durumda, işgörenlerin örgüte bağlılığı artacaktır (İlhan ve Yemişçi 2020, s. 710).

2.1.2.4.2.7. Örgüt Dışı Faktörler

İşverenin güvenilirliği, sunulan eğitim imkanları, örgütsel destek mekanizmaları, iş deneyimi kalitesi, çalışma koşulları, işin süresi, ek mali avantajlar ve iş sağlığı-güvenliği gibi etkenler, çalışanların örgütsel bağlılığını belirleyen temel faktörler arasında yer alır (Çelikten vd., 2019, s. 581). Bununla birlikte, işçilerin alternatif ya da sınırlı iş seçeneklerinin farkında olmaları, örgütsel bağlılıklarını güçlendirebilir. İşin büyümesi ve sunulan fırsatlar, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını destekler. Ancak, örgütsel büyüme süreci genellikle bürokrasi artışına neden olur. Bu bağlamda, çalışanların bağlılık gösterme eğilimi, daha küçük yapıdaki örgütlerde daha yüksek olma eğilimindedir. Özetle, işverene olan güven, iş fırsatları, örgüt desteği ve çalışma koşulları gibi faktörler çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen önemli unsurlardır (Arıcı 2019, s. 182).

2.1.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Çalışanlar ve örgüt için olası sonuçlar açısından örgütsel bağlılığın farklı seviyeleri pek çok araştırmada detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bu bağlamda, düşük, orta ve yüksek dereceli bağlılık şeklinde sınıflandırma yapılarak, bu seviyelerin beraberinde getirdiği sonuçlar incelenmektedir.

2.1.2.5.1. Düşük Dereceli Bağlılık

Çalışanın örgüte karşı zayıf bir bağına sahip olması durumunda, örgütün amaçlarına ulaşma konusunda aktif davranışlarda bulunma eksikliği söz konusu olabilir. Bu düşük bağlılık düzeyine “zorunluluk bağlılığı” veya Allen ve Meyer (1996) tarafından tanımlanan “devam bağlılığı” olarak adlandırılabilir (Göven ve Şentürk 2019, s. 1225).

Örgütsel bağlılığın bu düşük seviyesi, çalışanların örgütten ayrılma eğilimiyle sonuçlanabilir ve bu durum çalışanların kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, çalışanların bir örgütten ayrılmaları, ilerleyen dönemlerde farklı bir örgütte daha başarılı olmalarına da katkıda bulunabilir. Düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, görevlerini eksik yerine getirmenin yanı sıra grup bağlılığını sağlama çabasında da yetersiz kalabilirler. Bu tür çalışanlar için “duygusuz işgörenler” tanımlaması kullanılmaktadır (Mansur ve Seyhan 2021, s. 1035).

Eğer düşük örgütsel bağlılık seviyesinde olan ve dolayısıyla devamsızlık veya istifa gösteren çalışanlar aynı zamanda zayıf bir performans sergiliyorsa, bu durum bazen örgüt açısından avantajlı olabilir. Çünkü örgütün zararına olan çalışanların ayrılması, yerlerine yeni ve yetenekli çalışanların katılması anlamına gelir. Ayrıca, düşük örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilen dedikodular ve şikayetler, örgütün itibarının zarar görmesi, gelir kaybı veya müşteri güveninin sarsılması gibi negatif sonuçlara neden olabilir (Göven ve Şentürk 2019, s. 1225). Örgüt değerlendirmesinde, düşük örgütsel bağlılığın hem olumlu hem de olumsuz etkileri değerlendirildiğinde, örgüt içinde düzensizliğe ve dışarıya yansıyan, imajı olumsuz etkileyen unsurlarının daha baskın olduğunu ifade etmek mümkündür.

2.1.2.5.2. Orta Dereceli Bağlılık

Çalışanların deneyimlerinin güçlü olduğu halde örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın eksik olduğu bir bağlılık düzeyi vardır. Orta düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar, bireysel kimliklerini koruma arzusundan dolayı sistemin şekillendirmelerini kabul etmek istemezler. Bu düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar, örgütün tüm değerlerini değil sadece bazı değerlerini kabul ederler. Bu çalışanlar, örgütlerinin beklentilerine uyum sağlarken aynı zamanda kişisel değerlerini korumaya devam ederler ve örgütleriyle birleşirler (Göven ve Şentürk 2019, s. 1225). Örgüte olan bağlılığın orta seviyede olmasının her zaman olumlu sonuçları olmayabilir. Bu bağlamda, çalışanlar, topluma olan sorumlulukları ile örgüte duydukları sadakat arasında belirsizlik hissedebilir, bu da örgütün operasyonlarına zarar verebilir. Bu tip bağlılığın beraberinde diğer olumsuz etkileri de olabilir. Örneğin, örgütte ortaya çıkabilecek belirsizlikler karşısında çalışanların devamsızlık oranları artabilir, örgüte yeterli düzeyde katkıda bulunamayabilirler ve daha avantajlı bir iş fırsatı olduğunda örgütten ayrılmaları kolaylaşabilir (Mansur ve Seyhan 2021, s. 1036).

2.1.2.5.3. Yüksek Dereceli Bağlılık

Çalışanın örgüte tam anlamıyla bağlılık gösterdiği seviyedir. Bu durumda çalışan, örgütün amaç ve hedeflerini net bir şekilde kabul eder, değerlerini benimser, örgütle özdeşleşir, örgüte bağlanır ve kendisini örgüte adamıştır. Bu işgörenler, örgüt içindeki rolleri ve sorumluluklarına dair tatminleri, geleceğe yönelik olumlu beklentileri, iç denetimlere ve meslektaşlarıyla ilişkilere duydukları memnuniyetle dikkat çekerler. Fakat, bu kesim çalışanlar, memnuniyetsizlik, hayal kırıklığı, örgütsel amaç ve kültürdeki değişiklikler veya yeterli ödüllendirme eksikliği gibi durumlarda istifayı düşünebilirler. Yapılan araştırmalar, güçlü örgütsel bağlılığa sahip bireylerin performanslarının, düşük bağlılık seviyesine sahip olanlardan daha etkili olduğunu ortaya koymuştur (Arıcı 2019, s. 182). Bu durum, bireylerin ve örgütün değerlerinin uyumlu bir şekilde bir araya gelmesiyle gerçekleşir. Bu uyum, çalışanların duygusal olarak örgüte bağlanmalarını, örgüt içindeki rollerinden tatmin olmalarını ve nihayetinde yüksek bir örgütsel bağlılık seviyesi elde etmelerini teşvik eder.

2.2. İlgili Araştırmalar

Ağaçbacak'ın 2019 tarihli çalışması, sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş seviyeleri ile örgütsel bağlılık ve özyeterlilik arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Çalışmanın ana sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş seviyeleri, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve çalıştıkları okul türü gibi değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Örneğin, kadınlar, genç yaşta olanlar, yükseköğrenim mezunları ve devlet okullarında çalışanlar daha yüksek psikolojik iyi oluş seviyelerine sahipken; örgütsel bağlılık seviyeleri ise eğitim düzeyi, okuldaki yönetim kadrosu, çalışma süresi ve öğrenci velilerinin ekonomik durumu gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile örgütsel bağlılıkları arasında hafif fakat pozitif bir ilişki bulunmuştur, bu da psikolojik iyi oluşun artmasıyla örgütsel bağlılığın da artış gösterdiğini göstermektedir.

Köylü ve Gündüz'ün 2019 tarihli araştırması, öğretmenlerin karar verme süreçlerine katılım seviyeleri ile örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın ana sonuçları şunlardır: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri, cinsiyet, okul tipi ve kıdem gibi faktörlere bağlı olarak belirgin bir değişiklik göstermezken; psikolojik iyi oluş seviyeleri, cinsiyet, eğitim seviyesi, okul tipi ve hizmet süresi gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında, öğretmenlerin karar verme süreçlerine katılımının artmasıyla pozitif ve orta dereceli bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulgu, öğretmenlerin karar verme sürecine aktif katılımlarıyla örgütsel bağlılıklarının ve genel psikolojik iyi oluşlarının artma eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır.

Kılıç ve diğerlerinin 2020 yılında gerçekleştirdiği araştırma, sağlık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Araştırmanın ana sonuçları şunlardır: Sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğu, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş konularında yüksek seviyede bir farkındalığa sahiptir. Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında, istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Koç ve Keklik'in 2020 yılında gerçekleştirdiği araştırma, araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını etkileyen faktörleri belirlemeye yöneliktir. Çalışmaya toplamda 293 araştırma görevlisi katılmıştır. Bu çalışma, yıldırma

(mobbing), örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık gibi unsurların, araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşunu nasıl etkilediğini analiz etmektedir. Araştırmanın bulguları, örgütsel sinizmin, yıldırma durumunun ve örgütsel bağlılık algısının, araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarına etkisinde istatistiksel olarak anlamlı bir bağlantı olduğunu ortaya koymuştur.

Yalçın ve arkadaşlarının 2018 yılında yaptığı araştırma, psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, toplamda 132 akademik personel yer almıştır. Elde edilen bulgular, bu akademik personelin genel olarak psikolojik iyi oluş seviyelerinin yüksek olduğunu, fakat örgütsel bağlılık konusunda orta seviyede olduklarını ortaya koymuştur. Araştırma, psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu da demektir ki, katılımcıların psikolojik iyi oluş seviyeleri yükseldikçe, örgütsel bağlılık seviyelerinde de bir artış yaşanmaktadır.

Panaccio ve Vandenberghe'nin 2009'da yaptığı araştırma, psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Araştırmaya toplamda 220 çalışan katılmıştır. Elde edilen bulgular, psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve olumlu bir bağlantının varlığını ortaya koymuştur.

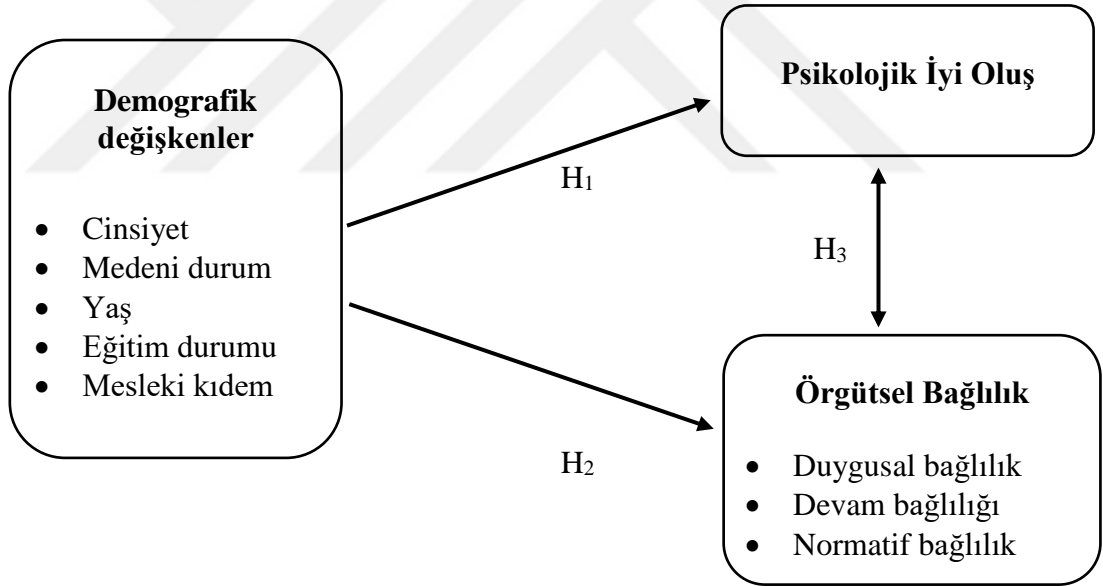
Fateme ve Srimathi'nin 2016'da yürüttüğü araştırma, Mysore şehrindeki öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya, 600 öğretmen katılmıştır. Elde edilen bulgular, psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

3. YÖNTEM

Yapılan bu araştırma, nicel araştırma kapsamında ampirik bir çalışmadır. Bu çalışma yürütülürken bilimsel veri toplama yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır. Oluşturulan anket Bursa ve Balıkesir illeri Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda görev yapan sosyal hizmet çalışanlarına uygulanmıştır.

Bu çalışmada yöntem olarak sırasıyla; literatür taraması, problemin tanımlanması ve hipotezlerin oluşturulması ile başlanmış ve hazırlanan anket aracılığı ile hipotezler analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın taşra teşkilatında görev yapan tüm sosyal hizmet çalışanları olarak kabul edilmektedir.

Araştırmanın örneklemini; Bursa Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Balıkesir Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve bunlara bağlı Dr. Rüştü Burlu Çocuk Evleri Sitesi, Sırameşeler Çocuk Evleri Sitesi, Osmangazi Sosyal Hizmet Merkezi, Bursa Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi, Karesi Sosyal Hizmet Merkezi, Altieylül Sosyal Hizmet Merkezi, Ayten Burhan Erdayı Çocuk Evleri Sitesi, Balıkesir Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi, Balıkesir Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi, Karesi Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi olmak üzere toplamda 12 kuruluştaki farklı unvanlarda görev yapan 301 sosyal hizmet çalışanı oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Sosyodemografik bilgi formu: Araştırmacı tarafından oluşturulan sorular daha önce yapılmış olan çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur. Sosyodemografik bilgi formunda toplamda 5 maddeden oluşmaktadır. Sorular araştırmanın amacına yönelik oluşturulmuş olup formda; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdemi içeren kişisel ve mesleki sorular yer almaktadır.

Psikolojik iyi oluş ölçeği: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, insanın olumlu ilişkilerden kendini yeterli hissetmeye, hayatına anlam ve amaç katmaya kadar olan psikolojik fonksiyonlarını sekiz maddede tanımlamaktadır. Diener ve diğerleri (2009) ilk olarak bu ölçeği “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” olarak adlandırmışlardı. Ancak daha sonra, ölçeğin içeriğini daha iyi yansıtacağı düşünülen “Flourishing Scale” adını benimsediler. Türkçede “Flourishing” kelimesinin tam bir karşılığı bulunmadığından bu çalışmada ölçeğin orijinal adı olan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” terimi kullanılmıştır. Telef tarafından ise geçerlilik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin maddeleri, katılımcıların görüşlerine göre, “kesinlikle katılmıyorum” (1) ile “kesinlikle katılıyorum” (5) arasında değerlendirilir. Tüm maddeler olumlu ifadelerle sunulmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri ise .87 olarak belirlenmiştir, bu da ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği: Meyer ve Allen (1997, s. 118–119) tarafından tasarlanan üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği bu çalışmada kullanılmıştır. Bu

ölçek, örgütsel bağlılığın tarihsel evrimi içindeki farklı türlerini değerlendirmek amacıyla Meyer ve Allen tarafından geliştirilmiştir. Önceki çalışmalarda örgütsel bağlılık genellikle davranışsal, tutumsal ve normatif boyutlarda ele alınmıştır. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın bu boyutları tek bir ölçekte birleştirilerek daha kapsamlı bir değerlendirme yapılmasını hedeflemiştir. Ölçeğin 1-6. soruları duygusal bağlılığı, 7-12. soruları devam bağlılığını ve 13-18. soruları normatif bağlılığı ölçmektedir. Katılımcılar, her ifade için “Kesinlikle Katılmıyorum” ile “Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen beş seviyeli bir skalada yanıt vermiştir. Ölçeğin genel güvenilirliği için Cronbach alfa değeri .88 olarak belirlenmiştir, bu da ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar içinse duygusal bağlılıkta .94, devam bağlılığında .66 ve normatif bağlılıkta .75 olan Cronbach alfa değerleri uygun kabul edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanma Süreci

Bu araştırma için öncelikle Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan gereken izinler alınmıştır. Veri toplama sürecinde katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu, sosyodemografik bilgi formu, örgütsel bağlılık ölçeği ve psikolojik iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. Veriler, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan alınan izinlerle, Mayıs ve Haziran 2023 aylarında, iş akışını aksatmayacak şekilde 1 aylık bir zaman diliminde toplanmıştır. Bilgilendirilmiş onam formu, katılımcıların çalışmaya gönüllü olarak katıldığını, istedikleri zaman ayrılacaklarını ve araştırmanın amacını anladıklarını beyan etmelerini sağlayacak şekilde tasarlanmıştır. Katılımcıların bu formu kabul etmesinin ardından, sosyodemografik bilgileri elde etmek için ilgili form doldurulmuştur. Son olarak, belirlenen ölçekler sosyal hizmet çalışanlarına uygulanarak veriler toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Yapılmış olan bu çalışmada örneklem grubundan anket yolu ile elde edilmiş olan veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz ve testler güvenilirlik analizi, farklılık analizi (T-Testi ve ANOVA) ve basit doğrusal regresyon analizleridir. Yapılan çalışmanın temelini teşkil eden ankette daha önce belirtilmiş olduğu üzere 301 katılımcıya uygulanmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen verilerin analiz tabloları ve yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği		
Cronbach's Alpha		Madde sayısı
,910		18

Çalışmadaki ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0.910'dur. Bu ise ölçeği oldukça güvenilir bir ölçek kategorisine sokmaktadır.

Tablo 2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği		
Cronbach's Alpha		Madde sayısı
,916		8

Çalışmadaki ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0.916'dır. Bu ise ölçeği oldukça güvenilir bir ölçek kategorisine sokmaktadır.

4.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Analiz Sonuçları

Tablo 3. Demografik Değişkenlere İlişkin Analiz Sonuçları

Değişken	Özellik	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	203	67,4
	Erkek	98	32,6
Medeni durum	Evli	191	63,5
	Bekar	110	36,5
Yaş	21-30	8	2,4
	31-40	82	27,2
	41-50	95	31,6
	51-60	86	28,6
	61 ve üstü	30	10,0
Eğitim durumu	İlköğretim	23	7,6
	Lise	54	17,9
	Önlisans	54	17,9
	Lisans	152	50,5
	Lisansüstü	18	6,0

Mesleki kıdem	0-5 yıl	122	40,5
	6-10 yıl	82	27,2
	11-15 yıl	44	14,6
	16-20 yıl	24	8,0
	20 yıl ve üstü	29	9,6

Tablo 3'te gösterildiği gibi katılımcıların 203'ü kadın (%67,4), 98'i erkektir (%32,6). Araştırmaya katılanların %63,5'i (191 kişi) evli, %36,5'i (110 kişi) bekar. Ankete katılanların %2,4'ü (8 kişi) 21-30 yaş aralığı, %27,2'si (82 kişi) 31-40 yaş aralığı, %31,6'sı (95 kişi) 41-50 yaş aralığı, %28,6'sı (86 kişi) 51-60 yaş aralığı ve %10'u (30 kişi) 61 ve üstü yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların %7,6'sı (23 kişi) ilköğretim, %17,9'u (54 kişi) lise, %17,9'u (54 kişi) önlisans, %50,5'i (152 kişi) lisans, %6'sı (18 kişi) yüksek lisans mezunudur.

Araştırmaya katılanların %40,5'i (122 kişi) 0-5 yıl kıdemli, %27,2'si (82 kişi) 6-10 yıl kıdemli, %8'ı (24 kişi) 16-20 yıl ve %9,6'sı (29 kişi) 20 yıl ve üstü kidede sahiptir.

4.3. Ölçeklere İlişkin Analiz Sonuçları

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Kariyerimin geri kalanını kurumda geçirmekten mutlu olurum	301	1,0	5,0	3,226	1,3174
Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum	301	1,0	5,0	3,791	1,1311
Kurumumda kendimi ailenin parçası olarak hissediyorum	301	1,0	5,0	3,375	1,3198
Kurumuma karşı duygusal bir bağ hissediyorum	301	1,0	5,0	3,555	1,1949
Kurumum benim için özel bir anlam taşıyor	301	1,0	5,0	3,575	1,2323
Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum	301	1,0	5,0	3,425	1,2377
İstersem bile şu an kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu	301	1,0	5,0	3,452	1,2839
Şu an kurumdan ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü olumsuz etkilenir	301	1,0	5,0	2,910	1,3046
Şu an kurumda kalmam bir istek olduğu kadar gerekliliktir	301	1,0	5,0	3,671	1,1350
Kurumumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	301	1,0	5,0	3,296	1,2472
Kurumumdan ayrılmama nedenlerimden bir de olası iş alternatiflerinin azlığıdır	301	1,0	5,0	3,439	1,2492

Kuruma bu kadar katkı olmasaydı başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim	301	1,0	5,0	3,056	1,1889
Kurumda çalışmaya devam etmek için kendimde bir zorunluluk hissediyorum	301	1,0	5,0	3,166	1,2134
Benim için avantajlı olsa bile kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	301	1,0	5,0	3,163	1,2070
Kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim	301	1,0	5,0	2,671	1,2838
Kurumum benim bağlılığımı hak ediyor	301	1,0	5,0	3,103	1,2272
Kurumdaki sorumluluklarım nedeniyle işten ayrılmamın doğru olmayacağını düşünüyorum	301	1,0	5,0	2,977	1,2554
Kariyer gelişimim açısından kurumuma çok şey borçluyum	301	1,0	5,0	3,090	1,3498
Genel ortalama				3,274	

Tablo 4. incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadeler katıldıkları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum	301	1,0	5,0	3,857	1,0438
Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir	301	1,0	5,0	3,973	,9270
Günlük aktivitelere bağlı ve ilgiliyim	301	1,0	5,0	3,980	,9485
Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum	301	1,0	5,0	4,186	,8074
Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim	301	1,0	5,0	4,056	,8757
Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum	301	1,0	5,0	4,086	,8751
Geleceğim hakkında iyimserim	301	1,0	5,0	3,767	1,1131
İnsanlar bana saygı duyar	301	1,0	5,0	4,060	,8425
Genel ortalama				3,998	

Tablo 5. incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik iyi oluş ölçeğinde yer alan ifadeler katıldıkları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

4.4. Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları

4.4.1. Örgütsel Bağlılığın Demografik Özelliklere Göre Farklılık Analizi

Tablo 6. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi

	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.	t
Kadın	203	3,3851	,76295	0,132	0,716	3,657
Erkek	98	3,0454	,73847			

Tabloya göre katılımcıların örgütsel bağlılığı ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p=0,716>0,05$).

Tablo 7. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi

	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.	t
Evli	191	3,3002	,78547	0,781	0,378	0,763
Bekar	110	3,2298	,74526			

Tabloya göre katılımcıların örgütsel bağlılığı ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p=0,378>0,05$).

Tablo 8. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Yaş Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplararası	3,762	4	,941	1,597	,175
Gruplarıçi	174,345	296	,589		
Toplam	178,108	300			

Tabloya göre katılımcıların örgütsel bağlılığı ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p=0,175>0,05$).

Tablo 9. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplararası	30,068	4	7,517	15,030	,000
Gruplarıçi	148,039	296	,500		
Toplam	178,108	300			

Tabloya göre katılımcıların örgütsel bağlılığı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,00<0,05$). Hangi değişkenler arasında farklılık olduğuna ilişkin yapılan post-hoc Tukey testi Tablo 10.'da verilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Eğitim Durumu Değişkene İlişkin TUKEY Testi

(I) Eğitim durumu		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlköğretim	Lise	,46681	,17609	,064	-,0165	,9501
	Önlisans	,59335*	,17609	,008	,1101	1,0767
	Lisans	1,01756*	,15823	,000	,5833	1,4518
	Lisans Üstü	,56146	,22255	,088	-,0494	1,1723
Lise	İlköğretim	-,46681	,17609	,064	-,9501	,0165
	Önlisans	,12654	,13610	,885	-,2470	,5001
	Lisans	,55075*	,11204	,000	,2432	,8583
	Lisans Üstü	,09465	,19248	,988	-,4336	,6229
Önlisans	İlköğretim	-,59335*	,17609	,008	-1,0767	-,1101
	Lise	-,12654	,13610	,885	-,5001	,2470
	Lisans	,42421*	,11204	,002	,1167	,7317
	Lisans Üstü	-,03189	,19248	1,000	-,5602	,4964
Lisans	İlköğretim	-1,01756*	,15823	,000	-1,4518	-,5833
	Lise	-,55075*	,11204	,000	-,8583	-,2432
	Önlisans	-,42421*	,11204	,002	-,7317	-,1167
	Lisans Üstü	-,45610	,17628	,075	-,9399	,0277
Lisans Üstü	İlköğretim	-,56146	,22255	,088	-1,1723	,0494
	Lise	-,09465	,19248	,988	-,6229	,4336
	Önlisans	,03189	,19248	1,000	-,4964	,5602
	Lisans	,45610	,17628	,075	-,0277	,9399

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Örgütsel bağlılığa ilişkin tutumların eğitim durumu değişkeninde hangi alt gruplar arasında farklılaşma olduğu Tablo 10.'da gösterilmiştir. Yapılan TUKEY testinde ilköğretim, lise, önlisans ve lisans gruplarında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 11. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşler ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplararası	4,844	4	1,211	2,069	,085
Gruplarıçi	173,264	296	,585		
Toplam	178,108	300			

Tabloya göre katılımcıların örgütsel bağlılığı ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p = 0,085 > 0,05$).

4.4.2. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşlerin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Analizi

Tablo 12. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşler ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi

	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.	t
Kadın	203	4,0351	,72392	0,007	0,931	1,374
Erkek	98	3,9145	,69065			

Tabloya göre katılımcıların psikolojik iyi oluşları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p = 0,931 > 0,05$).

Tablo 13. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşler ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi

	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.	t
Evli	191	4,0465	,72005	0,190	0,663	1,624
Bekar	110	3,9080	,69888			

Tabloya göre katılımcıların psikolojik iyi oluşları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p=0,663>0,05$)

Tablo 14. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşler ile Yaş Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplararası	2,928	4	,732	1,443	,220
Gruplarıçi	150,160	296	,507		
Toplam	153,089	300			

Tabloya göre katılımcıların psikolojik iyi oluşları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p=0,220>0,05$).

Tablo 15. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşler ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplararası	5,672	4	1,418	2,847	,024
Gruplarıçi	147,417	296	,498		
Toplam	153,089	300			

Tabloya göre katılımcıların psikolojik iyi oluşları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,024<0,05$). Hangi değişkenler arasında farklılık olduğuna ilişkin yapılan post-hoc Tukey testi Tablo 16.'da verilmiştir.

Tablo 16. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Görüşler ile Eğitim Durumu Değişkene İlişkin Tukey Testi

(I) Eğitim durumu		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlköğretim	Lise	,22434	,17572	,706	-,2579	,7066
	Önlisans	,28915	,17572	,470	-,1931	,7714
	Lisans	,45835*	,15789	,032	,0250	,8917
	Lisans Üstü	,38406	,22209	,418	-,2255	,9936
Lise	İlköğretim	-,22434	,17572	,706	-,7066	,2579
	Önlisans	,06481	,13581	,989	-,3080	,4376
	Lisans	,23401	,11180	,226	-,0728	,5409
	Lisans Üstü	,15972	,19207	,921	-,3674	,6869
Önlisans	İlköğretim	-,28915	,17572	,470	-,7714	,1931
	Lise	-,06481	,13581	,989	-,4376	,3080
	Lisans	,16919	,11180	,555	-,1377	,4760
	Lisans Üstü	,09491	,19207	,988	-,4323	,6221
Lisans	İlköğretim	-,45835*	,15789	,032	-,8917	-,0250
	Lise	-,23401	,11180	,226	-,5409	,0728
	Önlisans	-,16919	,11180	,555	-,4760	,1377
	Lisans Üstü	-,07429	,17591	,993	-,5571	,4085
Lisans Üstü	İlköğretim	-,38406	,22209	,418	-,9936	,2255
	Lise	-,15972	,19207	,921	-,6869	,3674
	Önlisans	-,09491	,19207	,988	-,6221	,4323
	Lisans	,07429	,17591	,993	-,4085	,5571

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Psikolojik iyi oluşa ilişkin tutumların eğitim durumu değişkeninde hangi alt gruplar arasında farklılaşma olduğu Tablo 16.'da gösterilmiştir. Yapılan TUKEY testinde ilköğretim ve lisans gruplarında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 17. Psikolojik İyi Oluş İlişkin Görüşler ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasındaki Farklılık Analizi

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplararası	1,964	4	,491	,962	,429
Gruplarıçi	151,124	296	,511		
Toplam	153,089	300			

Tabloya göre katılımcıların psikolojik iyi oluşları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p=0,220>0,05$).

4.4.3. Psikolojik İyi Oluş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Analizi

Tablo 18. Duygusal Bağlılık Alt Boyutunun Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

	Std.Olm. Kats.		Std. Kats.					
	B	Std. Hata	Beta	t	p	R ²	F	P
Sabit	2,955	,126		23,454	,000			
Duygusal bağlılık	,298	,035	,447	8,641	,000	,200	74,663	0,000

Oluşturulan bu modelin regresyon sonuçları incelendiğinde, istatistiki olarak anlamlı olduğu ve duygusal bağlılığın psikolojik iyi oluş değişkenini %20 açıklanabilir kıldığı görülebilmektedir ($R^2 = 0,20$; $F=74,663$; $p<0,01$). Bu sonuçlara göre, duygusal bağlılığın psikolojik iyi oluş davranış üzerinde etkisi olduğu ifade edilebilmektedir. Beta değeri incelendiğinde ise ilişkinin yönünün pozitif yönlü olduğu yorumunu yapmak doğru olacaktır.

Tablo 19. Devam Bağlılığı Alt Boyutunun Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

	Std.Olm. Kats.		Std. Kats.					
	B	Std. Hata	Beta	t	p	R ²	F	P
Sabit	3,401	,171		19,879	,000			
Devam bağlılığı	,180	,050	,202	3,575	,000	,041	12,780	0,000

Oluşturulan bu modelin regresyon sonuçları incelendiğinde, istatistiki olarak anlamlı olduğu ve devam bağlılığının psikolojik iyi oluş değişkenini %4 açıklanabilir kıldığı görülebilmektedir ($R^2 = 0,041$; $F=12,780$; $p<0,01$). Bu sonuçlara göre, devam bağlılığının psikolojik iyi oluş davranış üzerinde etkisi olduğu ifade edilebilmektedir. Beta değeri incelendiğinde ise ilişkinin yönünün pozitif yönlü olduğu yorumunu yapmak doğru olacaktır.

Tablo 20. Normatif Bağlılık Alt Boyutunun Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

	Std.Olm. Kats.		Std. Kats.					
	B	Std. Hata	Beta	t	p	R ²	F	P
Sabit	3,107	,136		22,886	,000			
Normatif bağlılık	,293	,043	,367	6,821	,000	,135	46,525	0,000

Oluşturulan bu modelin regresyon sonuçları incelendiğinde, istatistiki olarak anlamlı olduğu ve normatif bağlılığının psikolojik iyi oluş değişkenini %13 açıklanabilir kıldığı görülebilmektedir ($R^2 = 0,135$; $F=46,525$; $p<0,01$). Bu sonuçlara göre, normatif bağlılığının psikolojik iyi oluş davranış üzerinde etkisi olduğu ifade edilebilmektedir. Beta değeri incelendiğinde ise ilişkinin yönünün pozitif yönlü olduğu yorumunu yapmak doğru olacaktır.

Tablo 21. Hipotez Sonuçları

Hipotezler		Kabul/Red Durumu
H₁ : Psikolojik iyi oluş ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık vardır.		Kısmen Kabul
	H_{1a} : Psikolojik iyi oluş ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
	H_{1b} : Psikolojik iyi oluş ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
	H_{1c} : Psikolojik iyi oluş ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
	H_{1d} : Psikolojik iyi oluş ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul

	H_{1c}: Psikolojik iyi oluş ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
	H₂: Örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kısmen Kabul
	H_{2a}: Örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
	H_{2b}: Örgütsel bağlılık ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
	H_{2c}: Örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
	H_{2d}: Örgütsel bağlılık ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
	H_{2e}: Örgütsel bağlılık ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
	H₃: Psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
	H_{3a}: Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılığı alt boyutu ile psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
	H_{3b}: Örgütsel bağlılık ölçeği devam bağlılığı alt boyutu ile psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
	H_{3c}: Örgütsel bağlılık ölçeği normatif bağlılığı alt boyutu ile psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu çalışma, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda görevli sosyal hizmet çalışanlarında örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular şu şekildedir;

Araştırma kapsamında incelenen katılımcılar, örgütsel bağlılık ölçeğindeki ifadelerle yüksek bir uyum içinde olduklarını ve aynı şekilde psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ifadelerle de yüksek seviyede bir uyum gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, sosyal hizmet çalışanlarının kurum ve kuruluşlarına derinlemesine bir örgütsel bağlılık hissetmeleri ve genel psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını işaret etmektedir.

Başlangıçta örneklemin sosyodemografik özelliklerinin birçoğunun psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık değişkenlerini farklılaştırabileceği düşünülmektedir.

Ancak katılımcıların örgütsel bağlılık seviyeleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdemleri arasında belirgin bir fark bulunmazken, eğitim seviyeleri ile aralarında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde, katılımcıların psikolojik iyi oluş seviyeleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki gözlenmezken sadece eğitim seviyeleri arasında belirgin bir farklılık bulunmuştur.

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın, psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle, örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında belirgin ve olumlu bir ilişki mevcuttur. Elde edilen bu sonuç, örgütsel bağlılığın alt boyutlarının psikolojik iyi oluşa olan ilişkisine yönelik literatürde ulaşılan güçlü ilişki bulgularıyla paralellik göstermektedir. Buna göre sosyal hizmet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça, genel psikolojik iyi oluşları da artma eğilimindedir. Bu da, ASHB' de görevli sosyal hizmet çalışanlarının örgütlerine duydukları bağlılığın, genel psikolojik iyi oluşlarına olumlu katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Literatürde çalışma bulguları ile benzerlik ve farklılık gösteren çalışmalar aşağıda tartışma şekline verilmiştir.

Bu çalışmada, katılımcıların örgütsel bağlılık ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuç, önceki literatürde yapılan çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013; Kant ve Akpınar, 2017; Zarandi ve Nohhondar, 2011). Bununla birlikte, Küçüközkan'ın (2015) çalışmasının aksine, bazı diğer araştırmalarda (Tanrıverdi ve Öner, 2019; Yavuz ve Bedük) cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında belirgin farklılıklar olduğu rapor edilmiştir. Bu çelişkili bulgular, konuyla ilgili yapılan araştırmalarda farklı sonuçların ortaya çıkabileceğini ve bu tür ilişkilerin çoklu faktörlü olduğunu göstermektedir. Yani, örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki, çeşitli bağlam ve örneklem özelliklerine bağlı olarak değişebilir.

Çalışmada örgütsel bağlılık, medeni durum ve yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ancak, evli katılımcıların örgütsel bağlılık algısının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışma sonuçları, Kant ve Akpınar (2017) ile Yavuz ve Bedük (2016) gibi literatürdeki bazı çalışmalara benzerlik göstermektedir. Yapılan çalışmalarda farklı sektörlerdeki araştırmalarda örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Benzer şekilde, örgütsel bağlılık ile yaş arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bununla birlikte, Durna ve Eren'in (2011) araştırması örgütsel bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir bağlantı olduğunu gösterirken, Yavuz ve Bedük (2016) çalışması bu tür bir ilişkinin varlığını desteklememektedir. Bu çelişen bulgular, örgütsel bağlılık ile yaş arasındaki ilişkinin bağlam ve örneklem özelliklerine bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir.

Bu çalışma kapsamında, mesleki kıdem ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ancak, bu bulguyla çelişen Zarandi ve Noghondar (2019) ile Karakaya ve Karademir'in (2013) çalışmalarında, toplam mesleki yıl ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir bağlantı gözlemlenmiştir.

Bu çalışmada, psikolojik iyi oluş ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Benjet ve Hernandez Guzman (2001) tarafından yapılan araştırma da benzer şekilde, psikolojik iyi oluş ile cinsiyet arasında genellikle

anlamli bir iliŒki bulunmadığını ortaya koymuŒtur. Bu sonuçlar, bu alıŒmanın genel akademik literatürle paralel olduğunu göstermektedir. Cinsiyetin psikolojik iyi oluŒ üzerindeki etkisinin olmaması, kadın ve erkek katılımcıların hayatlarına anlam verme, belirli amaçlara yönelik çaba gösterme, sosyal etkinliklere katılma gibi ortak davranıŒlarından kaynaklanıyor olabilir (DemirtaŒ, 2016).

alıŒmada psikolojik iyi oluŒ ile medeni durum, yaŒ ve mesleki kıdem arasında istatistiksel açıdan anlamli bir fark olmadığı saptanmıŒtır. Ancak psikolojik iyi oluŒ ile eğitim durumu arasında anlamli bir fark tespit edilmiŒtir. Benzer Œekilde, Dündar ve Demirli (2018) tarafından yapılan alıŒmada, medeni durum ile psikolojik iyi oluŒ arasında herhangi bir anlamli fark bulunamamıŒtır. Benzer bir Œekilde, Özbek'in (2016) alıŒmasında da yaŒ ile psikolojik iyi oluŒ arasında istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki gözlenmemiŒtir. alıŒmamızda, toplam mesleki kıdem ile psikolojik iyi oluŒ arasında anlamli bir bağlantı belirlenememiŒtir. Bununla birlikte, elebi'nin (2016) alıŒmasında, mesleki deneyim ile psikolojik iyi oluŒ arasında bir iliŒki olduğu rapor edilmiŒtir. Özellikle, 6 ile 10 yıl arasında mesleki deneyime sahip bireylerde psikolojik iyi oluŒun daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiŒtir.

alıŒmada örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması genel olarak 3,49 olarak tespit edilmiŒtir. Dolayısıyla sosyal hizmet alıŒanlarının örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ifade edilebilir. Literatürde farklı sektörlerde yapılan alıŒmalarda benzer sonuçlar elde edilmiŒtir (Yavuz ve Bedük, 2016; Küçüközkan, 2015; Yalap ve Baygın, 2019) Bu alıŒmada elde edilen sonuçların literatüre uygun olduğu söylenebilir.

alıŒmada psikolojik iyi oluŒ ölçeği puan ortalaması 3,995 olarak tespit edilmiŒtir (5'li likert). Bu değer, alıŒmaya katılan bireylerin psikolojik iyi oluŒ düzeyinin ortalamasının üstünde bir seviyede olduğunu göstermektedir. Benzer Œekilde literatürde (7'li likert) Köylü ve Güzel (2019) alıŒmasında psikolojik iyi oluŒ ölçeği puan ortalaması 5,52, Yalçın vd. (2018) alıŒmalarında psikolojik iyi oluŒ ölçeği puan ortalaması 5,92 ve KuŒcu vd. (2019) alıŒmalarında psikolojik iyi oluŒ ölçeği puan ortalaması 5,20 tespit edilmiŒtir. Sonuç olarak, alıŒmanın psikolojik iyi oluŒ ölçeği puanlarının diğer alıŒmalarla benzerlik gösterdiğini ifade etmek mümkündür.

Çalışmada örgütsel bağlılık ölçeği ile psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Panaccio ve Vandenberghe (2009) çalışmalarında örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Psikolojik iyi oluşun yüksek olduğu durumlarda, bireylerin işlerinde daha girişimci ve yaratıcı olmaları ve iş performansını olumlu etkilediği söylenebilir. Psikolojik iyi oluşun yüksek olduğu durumlarda, bireylerin işlerine duydukları adanma da artmaktadır. Örgütsel adanma, çalışanların işlerine karşı duydukları bağlılık ve sorumluluk hissi olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla çalışanların işleri ve organizasyonlarına karşı duydukları, örgütsel bağlılıkları da artmaktadır (Ertürk vd., 2016).

Buradaki bulgular çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Sonuç olarak bu çalışmada ASHB’ de görevli sosyal hizmet çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının psikolojik iyi oluş durumları üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

Gelecekte yapılacak araştırmalar ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda görevli sosyal hizmet çalışanlarının psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılıklarına yönelik yapılan öneriler şu şekildedir:

- Araştırmanın Bursa ve Balıkesir ilinde yapılmış olması sonuçların ülke genelini kapsamı açısından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Ülke genelinde diğer illeri de içerecek şekilde daha büyük örnekleme yapılacak çalışmalar sonuçların genelleştirilebilmesi için gereklidir.
- Sonuçlar, sosyal hizmet çalışanlarının genel olarak iyi bir psikolojik duruma sahip olduğunu gösterse de, bu iyi durumun sürdürülmesi ve geliştirilmesi için destekleyici politika ve programların geliştirilmesi önerilebilir.
- Çalışmanın sonuçlarına dayanarak, örgütlerin sosyal hizmet çalışanlarının psikolojik iyi oluşlarını destekleyen politika ve uygulamalara odaklanması önerilebilir. Bu, örgütsel kariyer gelişimi, iş yaşamı dengesi, duygusal destek ve motivasyonu içerebilir.

- Çalışanlara psikolojik iyi oluşlarını ve örgütsel bağlılıklarını artırmak için bilinçlendirme çalışması ve hizmet içi eğitimler sağlanabilir. Bu eğitim içeriğinde, stresle başa çıkma becerileri, duygusal zeka geliştirme ve iş yaşamı dengesi konularını içerebilir.
- Örgüt içi iletişim kanallarının güçlendirilmesi, sosyal hizmet çalışanlarının birbirleriyle daha fazla etkileşime girmelerini ve destek vermelerini sağlayabilir.
- Bundan sonraki çalışmalarda, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık ile ilgili olabilecek stres, psikolojik sözleşme, iş tatmini, örgütsel sinizm, yetenek yönetimi, çatışma yönetimi, psikolojik güçlendirme, psikolojik sözleşme, liderlik, iş yaşamı ve kalitesi gibi konularla çalışma sayısının artırılmasının literatür için önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu öneriler, çalışanların hem bireysel hem de örgütsel düzeyde daha iyi bir performans sergilemelerine yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

- Ağaçbacak, P. M. (2019). *Pozitif psikoloji bağlamında sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile özyeterlik inançları ve örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* Yayınlanmamış Doktora Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akarca, M. (2020). Psikolojik sahiplenmenin kavramsal farklılığı ve örgütsel davranış alanı içerisinde incelenen diğer yapılardan farklılaştığı noktalar üzerine bir araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7 (56), 2049-2061.
- Akbulut, Ö. F. (2021). Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluş ve özgecilik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Psiko-Sosyal Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 1-7.
- Akdağ, F. G. ve Çankaya, Z. C. (2015). Evli bireylerde psikolojik iyi oluşun yordanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (3), 647-662.
- Akın, A. ve Akın, Ü. (2015). *Psikolojide güncel kavramlar-1- pozitif psikoloji*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Akpınar, A. ve Kurgun, A. (2021). Çalışan bağlılığı ve radar ilişkisi: Swissotel Büyük Efes İzmir örneği. *İzmir İktisat Dergisi*, 36 (1), 211-228.
- Alıcı, B. (2022). Eğitimde örgütsel bağlılık. *Eğitimde Örgütsel Davranış*, 59.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.
- Altaş, S. S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 875-891.
- Arıcı, F. (2019). Sınırsız iyileşme ile örgüt performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kastamonu ilinde bir uygulama. *The International New Issues in Social Sciences*, 7 (2), 181-196.

- Balcı, F. (2011). *Psikolojik ve öznel iyi olma hali ile dini inançlar arasındaki ilişki üzerine bir inceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayraktar, H. V. ve Çiller, S. A. (2022). Öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 13 (48), 522-542.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G. ve Aksu, N. (2014). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4 (3), 134-152.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40.
- Benjet, C. and Hernandez-Guzman, L. (2001). Gender differences in psychological well-being of Mexican early adolescents. *Adolescence*, 36(141), 47.
- Bilgili, H. ve Tekin, E. (2019). Örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11 (18), 2165-2200.
- Boz, D., Duran, C. ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (1), 345-355.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Bulut, F. ve Tolon, M. (2021). Kurum içi iletişimin kurumsal bağlılık üzerine etkisi ve bir kamu kurumu uygulaması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1255-1272.
- Çakmak, F. (2023). Tele satış çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyelerindeki farklılıklar: Demografik özellikler bağlamında bir araştırma. *Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 16 (1), 98-122.

- Çelebi, E. (2016). *Yaşlı ve çocuk grupları ile çalışan psikologlarda mesleki tükenmişlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam kalitesi düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelikten, M., Gılıç, F., Çelikten, Y. ve Yıldırım, A. (2019). Örgüt yönetiminde karar verme süreci: Bitmeyen bir tartışma. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 15 (2), 581-592.
- Çetin, E., Ünver, O., Dinç, H. ve Argan, M. (2021). Akıp giden zamanları bir yerlerde bulsam! COVID-19 pandemisi esnasında akış kuramı üzerine bir fotoses incelemesi. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism Recreation and Sports Sciences*, 4 (1), 33-52.
- Çetin, S. ve Polat, S. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (1), 171-182.
- Çiçeklioğlu, H., Eren, A. S. ve Taşlıyan, M. (2021). Gıda imalatçısı bir firmada çalışanların hayat memnuniyet düzeylerinin ölçümüne yönelik bir alan çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (3), 1948-1964.
- Çivilidağ, A. ve Durmaz, Ş. (2022). Rol çatışması-rol belirsizliği ve iş yerinde psikolojik taciz, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma olgularının araştırma görevlileri üzerinde incelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12 (1), 25-41.
- Çoban, Ö. ve Bozkurt, S. (2020). XY nesli öğretmenlerine göre iş özellikleri yaklaşımı ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49 (226), 123-147.
- Demirci, İ. ve Şar, A.H. (2017). Kendini bilme ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ITOBİAD: Journal of the Human & Social Science Researches*, 6 (5), 2711-2728.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Derin, N. ve Demirel, E. T. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya Merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 509-530.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542.
- Dinç, E. ve Birincioğlu, N. (2020). Araştırma Görevlileri’nin örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1), 309-330.
- Doğan, T. ve Sapmaz, F. (2012). Kişiler arası ilişki tarzları ve öznel iyi oluş. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (3), 585-602.
- Doğan, T., Sapmaz, F. ve Akıncı, N. (2013). Öz-eleştiri ve mutluluk. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(1), 391-400.
- Doğan, U. (2016). Lise öğrencilerinin sosyal ağ siteleri kullanımının mutluluk, psikolojik iyi-oluş ve yaşam doyumlarına etkisi: Facebook ve Twitter Örneği. *Eğitim ve Bilim*. 41 (183), 217-228.
- Doğar, N. ve Gürsoy, A. (2017). Kişilikle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bu ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 27 (1), 113-146.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210- 219.
- Dündar, Z. ve Demirli, C. (2018). Medeni durumları farklı olan bireylerin psikolojik iyi olma düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim Yansımaları*, 2(2), 1-10.
- Dündar, Z. ve Demirli, C. (2018). Medeni durumları farklı olan bireylerin psikolojik iyi olma düzeylerinin incelenmesi. *Educational Reflections* 2 (2), 1-10.
- Ekşi, O. ve Sevik, N. (2022). Turizm sektöründe içsel pazarlama uygulamalarının örgütsel bağlılık boyutları üzerinde etkisi: Otel işletmesi örneği. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 137-147.

- Elibol, F. (2023). Bakımevlerinde içsel pazarlamanın örgütsel bağlılık düzeyine etkisi: özel engelli bakım merkezleri örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (1), 231-242.
- Emeç, H. ve Güler, B. K. (2006). Yaşam memnuniyeti ve akademik başarıda iyimserlik etkisi. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 21 (2), 129-149.
- Eravşar, H. (2020). *Rekreasyonun psikolojik iyilik ve yaşam tatminine etkisi*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Erdem, D. ve Yaylı, A. (2022). Rekreasyon bağlamında Csikszentmihalyi'nin akış teorisine kuramsal bir bakış. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 9 (4), 98-113.
- Ergün, H. ve Çelik, K. (2019). Örgütsel bağlılık ölçeği Türkçe uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 113-121.
- Erol, E. (2022). Benlik kurgusu teorisi kapsamında örgütsel bağlılık ve iş performansı etkisi: yiyecek içecek işletmelerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 2242-2252.
- Ertürk, A., Keskinliç Kara, S.B., Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Eryılmaz, A. (2011). Ergen öznel iyi oluşu ile olumlu gelecek beklentisi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Düşünen Adam: Journal of Psychiatry & Neurological Sciences* 24 (3), 209-215.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4 (36), 139-151.
- Fromm, E. (1995). *Erdem ve mutluluk*. (Çev: A. Yörükan). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gencer, N. (2018). Öznel iyi oluş: genel bir bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (3), 2621-2638.

- Göven, E. K. ve Şentürk, İ. (2019). İlkokullarda örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda bir çalışma). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 1223-1247.
- Gözlü, K. (2022). Örgütsel bağlılık ve sağlık kurumları. *Sağlık Yönetimi Güncel Konular Üzerine Akademik Değerlendirmeler*, 143.
- Gümüüşsoy, Y. ve Yıldırım, M. (2020). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarına ve örgütsel adalete yönelik algının örgütsel bağlılık davranışına etkisi: Aksaray ilinde bir araştırma. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 4 (6), 44-54.
- Güzel, B., Karabacak, G. ve İşçi, C. (2019). Turizm çalışanlarında iş doyumunu ve bütünleşme: Akış kuramı yaklaşımı. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18 (37), 445-470.
- Güzelbayram, Ş. (2013). Vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1, 57-64.
- Hamurcu, H. (2011). *Ergenlerin yetkinlik inançları ve psikolojik iyi oluşlarını yordamada psikolojik ihtiyaçlar*. Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İlhan, Ü. D. ve Alımanoğlu D. Y. (2020). Ulusal kültür, örgüt kültürü ve iş güvenliği kültürü ilişkisi: Hofstede'nin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma boyutları açısından Türkiye özelinde bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27 (3), 703-724.
- Kahveci, G., Bahadır, E. ve Kandemir, İ. K. (2019). Okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)* 52 (1), 225-249.
- Kant, E. ve Akpınar, R. B. (2017). Hemşirelerin iletişim doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Atatürk İletişim Dergisi*, (14), 203-216.
- Karaca, A. ve Şenel, S. (2022). Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracı rolü: devlet okullarında bir alan araştırması. *Journal of Academic Perspective on Social Studies*, 1, 19-42.

- Karakaya, Y. E. Ve Karademir, T. (2013). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Spor Bilimleri Dergisi*, 24(1), 37-44.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamlı iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5 (1), 154-167.
- Kermen, U., Tosun, N. İ. ve Doğan, U. (2016). Yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 20-29.
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14 (1), 43-57.
- Kılıç, B. (2020). Örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi: sağlık çalışanlarında bir araştırma. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 8(1), 83-100.
- Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda yöneticinin sağladığı etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8 (3), 807-836.
- Kılıç, S. ve Toker, K. (2020). Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15 (58), 288-303.
- Kocaman, E. N. (2019). *Bir grup yetişkinde umut ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, M. ve Keklik İ. (2020). Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 107-119.
- Köseoğlu, G. (2020). Mali müşavirler ve muhasebecilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisi: İstanbul'da bir uygulama. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 107-119.
- Köylü, D. ve Gündüz, Y. (2019). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 279-299.

- Kuşcu, N. F., Kuşcu Karatepe, H., Karaman, M. ve Atik, D. (2019). Psikolojik iyi oluşun yaşam tatminine etkisi: Hemşirelik öğrencilerinde bir uygulama. *3. Uluslararası GAP Sosyal Bilimler Kongresi Bildiri Kitabı, Adıyaman*.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1), 14-37*.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1), 14-37*.
- Mansur, F. ve Seyhan, F. (2021). Kişisel dozimetre taşıyan çalışanlarda aşırı iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 13 (2), 1033-1049*.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (2001). Organizational commitment. *Personnel Psychology and Human Resource Management: A Reader for Students and Practitioners, 289-342*.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71 (3), 492-499*.
- Onur, B. (1995). *Gelişim psikolojisi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Osmanoğlu, D. E. ve Kaya, H. İ. (2013). Öğretmen adaylarının yükseköğretime dair memnuniyet durumları ile öznel iyi oluş durumlarının değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi örneği. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1 (12), 45-70*.
- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10 (22), 45-65*.
- Özbek, M. (2016). *Evli bireylerde yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşlarının çeşitli değişkenlerle incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özdemir, H. Ö. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının örgütsel adalet algıları ile diğer faktörlerden yordanması. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 172-181.
- Özgeldi, M., Uzunlar, M. Z. ve Burgazoğlu, H. (2022). Çok boyutlu liderlik, insan kaynakları uygulamaları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8 (1), 25-44.
- Panaccio, A. and Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 224-236.
- Pinquart, M. ve Sörensen, S. (2001). Gender differences in self-concept and psychological well-being in old age: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56 (4), 195-213.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65 (1), 14-23.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35 (4), 1103-1119.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Salimirad, F. ve Srimathi, N. L. (2016). The relationship between psychological well-being and organizational commitment among the teachers in the city of Mysore. *International Journal of Psychology and Psychiatry*, 4(1), 27-35.
- Sarıçam, F. ve Taş, H. Y. (2021). Öğütlerde bağlılık ve motivasyon ilişkisi. *International Management and Social Research Conference*, November 6-8, 2021, 203-212.
- Saydam, H. ve Selvi, Ö. (2023). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 11 (1), 803-825.

- Saygılı, M., Onay, Ö. A. ve Ayhan, M. (2017). Kişilik özellikleri bağlamında yaşam memnuniyeti üzerine bir araştırma. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5 (2), 61-72.
- Seçgin, M. G. ve Calp, Ş. (2020). Sınıf öğretmeni adaylarının algıladığı yeterlik: drama yönteminin kullanıldığı bir öz belirleme uygulaması. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8 (22), 311-332.
- Şeker, G. (2021). Kariyer kararsızlığının yordayıcısı olarak iyi oluş ve kariyer kaygısı. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 262-275.
- Şirin, E. ve Kabasakal, Z. (2015). Psikolojik iyi olma ve yetişkin bağlanma boyutları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 82-90.
- Şişman, S. ve Yıldırım, Y. (2023). Örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: E-ticaret şirketi üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 6 (1), 64-73.
- Tamer, İ. ve Bük, T. B. (2020). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık üzerine kavramsal bir inceleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 139-147.
- Tanrıverdi, H. ve Öner, A. S. (2019). Lojistik sektörü çalışanlarının kişilik özellikleri işe karşı tutumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS) E-ISSN: 2602-4411*, 3(2), 30-49.
- Taştan, S., İşçi, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-138.
- Tatar, A., Kılıç, N. ve Bekiroğlu, B. (2022). Hizmet ve üretim sektörü çalışanlarında kişisel iyi oluşun yordayıcıları olarak kişilik ve sosyo-demografik faktör farklılıkları. *İş'te Davranış Dergisi*, 7 (2), 40-50.
- Tekin, İ. Ç. (2019). *Örgütsel bağlılık aracılığında psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisi*. İstanbul: Eğitim Yayınevi.

- Tenderis, A. ve Kazdal, Ö. S. (2023). Hibrit çalışma modelinin örgütsel bağlılık ve çalışan performansı etkisi üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 1-11.
- Topuz, C. (2013). *Üniversite öğrencilerinde özgeciliğin öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzun, İ. ve Yıldırım, T. Büyükşehir belediye çalışanlarının örgüt kültürü ve örgütsel bağlılıklarının araştırılması: Karşılıklı bir analiz. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (2), 259-280.
- Yalap, O. Ve Baygın, E. (2020). Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık etkileşimi: Öz-şefkatin aracı rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 49-67.
- Yalçın, S., Akan, D. ve Yıldırım, İ. (2018). Akademisyenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *IV. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi Bildiri Kitabı, Erzurum*.
- Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu bankasının konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313.
- Yavuzkılıç, S. (2020). Bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12 (1), 33-48.
- Yener, Ö. (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş sosyal psikolojik bir değerlendirme. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 46-58.
- Yeşilyurt, S. (2008). Motivational patterns and achievement in EFL writing courses: An investigation from selfdetermination theory perspective. *Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 135-154.
- Yıkılmaz, M. ve Güdül, M. D. (2015). Üniversite öğrencilerinde yaşamda anlam, bilinçli farkındalık, algılanan sosyoekonomik düzey ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler. *Ege Eğitim Dergisi*, 16 (2), 297-315.

- Yılmaz, B. (2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkileri üzerine bir araştırma: Elektrik sektöründe bir uygulama. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 181-202.
- Yiğit, B. ve Büyükbeşe, T. (2022). Örgütsel dedikodunun hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 8 (46), 708-720.
- Yorulmaz, M. ve Karabacak, A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: İş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 121-130.
- Zarandi, P.S.H. and Noghondar, I.R. (2011). The study of organizational commitment based on personal characteristics of physical education teachers in mashhad, *Researcher in Sport Science Quarterly*, 2(3), 41- 49.

EKLER

EK 1- Bilgilendirilmiş Onam Formu ve Sosyodemografik Bilgiler

Sayın Katılımcı,

Katıldığınız bu çalışma bilimsel bir araştırma olup konusu "Psikolojik İyi Oluş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sosyal Hizmet Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" dır. Yapılacak olan araştırma, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olunan Doç. Dr. **Özlem KUVAT** danışmanlığında **Nusret Metin GÜMÜŞ** isimli öğrencinin yüksek lisans tez çalışması kapsamında yapılmaktadır.

Yapılacak olan çalışmanın amacı örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Bu anlamda çalışma söz konusu iki değişken arasındaki ilişkinin cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu, mesleki deneyim değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek olup bu araştırma bağlamında bilimsel öneme sahip olacağına inanılmaktadır. Çalışmanın konusu ve amacı doğrultusunda temel olarak anket yöntemi kullanılacaktır.

Çalışmaya katılımınızın zorunlu olmadığını ve katılmaya reddetme hakkına sahip olduğunuzu ayrıca çalışmadan, istediğiniz zaman çekilme hakkına da sahip olduğunuzu belirlemek isteriz.

Araştırmadan çekilmeniz durumunda, size ait tüm veriler yok edilecek, araştırmanın hiçbir aşamasında hiçbir surette kullanılmayacak; katılıp tamamlamayı kabul etmeniz durumunda ise size ait veri ve bilgiler gizlilikle korunacaktır. İsminiz ve tanımlayıcı bilgileriniz, anketin geri kalan kısımlarından ayrı olarak muhafaza edilecektir. Veriler, araştırma tamamlandıktan sonra 2 yıl boyunca muhafaza edilecektir. Verilerin analizinden sonra, araştırma ile ilgili bir rapor yazılıp ilgili çalışmada veri olarak kullanılacak ayrıca söz konusu rapor tez çalışmasında kullanılıp yayınlanabilecektir.

Araştırma hakkında daha fazla bilgi almak istemeniz durumunda söz konusu bilimsel çalışmada sorumlu araştırmacı **Nusret Metin GÜMÜŞ**'e başvurabilir, kendisine elektronik posta adresinden ulaşabilirsiniz.

Yukarıdaki tüm açıklamaları okudum ayrıca yukarıda konu, amaç, önem ve yöntemi açıklanan araştırma ile ilgili hem yazılı hem de sözlü açıklamanın aşağıda belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman ister gerekçeli isterse gerekçesiz araştırmadan ayrılabileceğimi biliyorum. Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

Gönüllü Adı Soyadı

İmzası

Tarih

Araştırma hakkındaki yukarıdaki ve istenen diğer bilgiler katılımcıya tarafımca açıklanmış ve yazılı onamını alınmıştır.

Araştırmacının Adı Soyadı

İmzası

Tarih

Nusret Metin GÜMÜŞ

SOSYODEMOGRAFİK BİLGİLER:

1. Cinsiyet: Kadın Erkek
2. Medeni Haliniz: Evli Bekar
3. Yaşınız: 21-30 31-40 41-50 51-60 61 ve üstü
4. Eğitim Durumunuz: İlköğretim Lise Ön Lisans Lisans Lisansüstü
5. Meslek Kıdeminiz: 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 20 yıl ve üstü

EK 2- Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddeleri

	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Duygusal Bağlılık	Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.					
	Kurumumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.					
	Kurumumda kendimi “ailenin bir parçası olarak” hissediyorum.					
	Kurumuma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
	Kurumum benim için özel bir anlam taşıyor.					
	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
Devam Bağlılığı	İstesem bile şu an kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
	Şu an kurumumdan ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü olumsuz etkilenir.					
	Şu an kurumumda kalmam, bir istek olduğu kadar gerekliliktir.					
	Kurumumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
	Kurumumdan ayrılmama nedenlerimden biri de olası iş alternatiflerinin azlığıdır					
	Kuruma bu kadar katkım olmasaydı, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim..					
Normatif Bağlılık	Kurumumda çalışmaya devam etmek için kendimde bir zorunluluk hissediyorum.					
	Benim için avantajlı olsa bile, kurumumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
	Kurumumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					
	Kurumum benim bağlılığımı hak ediyor.					
	Kurumumdaki sorumluluklarım nedeniyle işten ayrılmamın doğru olmayacağını düşünüyorum					
	Kariyer gelişimim açısından kurumuma çok şey borçluyum.					

EK 3- Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Maddeleri

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum					
Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir					
Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim					
Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum					
Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim					
Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum					
Geleceğim hakkında iyimserim					
İnsanlar bana saygı duyar					

EK 4- Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Hk.



Nusret Metin Gümüş

Alıcı: awasti

13 Aralık Sal 13:57



Arzu hocam merhaba,

Ben Nusret Metin GÜMÜŞ, Balıkesir Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimi görmekteyim. Yüksek lisans tez çalışmam sırasında, eğer izniniz olursa Meyer ve Allen tarafından geliştirilen, tarafınızca Türkiye geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olduğunuz "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni kullanmak istiyorum.

Ölçeği kullanmam ve atıfta bulunmam konusunda izniniz olursa, mail yoluyla izin verdiğinizde dair bir bilgilendirme yazısını tarafıma gönderebilirseniz sevinirim.

İginiz ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, kolaylıklar dilerim.

Nusret Metin

Yanıtla

Yönlendir

Fwd: Orgutsel baglilik

Gelen Kutusu x



S. Arzu Wasti

Alıcı: ben

13 Aralık Sal 14:28



Merhabalar,

Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadaşta gönderdiklerimi ekte gönderiyorum, sanıyorum böylece izin de vermiş oluyorum.

İyi çalışmalar, başarılar,

Arzu

EK 5- Psikolojik İyi Oluş Ölçeği İzni

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Hk. Gelen Kutusu x



Nusret Metin Gümüş

13 Aralık Sal 13:48



Bülent hocam merhaba,

Ben Nusret Metin GÜMÜŞ, Balıkesir Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimi görmekteyim. Yüksek lisans tez çalışmam sırasında, eğer izniniz olursa 2013 yılında Türk kültürüne uyarlanmış olduğunuz "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği"ni kullanmak istiyorum.

Ölçeği kullanmam ve atıfta bulunmam konusunda izniniz olursa, mail yoluyla izin verdiğinizize dair bir bilgilendirme yazısını tarafıma gönderebilirseniz sevinirim.

İlginiz ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim, kolaylıklar dilerim.



Bulent Baki Telef

Alıcı: ben

13 Aralık Sal 13:50

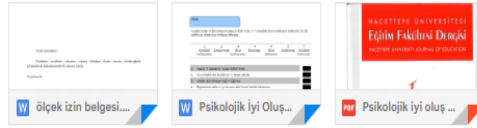


Merhabalar,

Ekte ölçeği, geçerlik ve güvenirliğini gönderiyorum. Araştırmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.

13 Ara 2022 Sal 13:48 tarihinde Nusret Metin Gümüş

3 Ek • Gmail tarafından tarandı



EK 6- Bilimsel Araştırma Talebi



T.C.
AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı

Q2/AY/2023

Sayı : 73595336-605.01[605.01]-154
Koru : Bilimsel Araştırma Talebi (Nusret Metin GÖMÜŞ)

BAKANLIK MAKAMINA

Bursa Dr. Rüştü Burcu Çocuk Evleri Sitesi Müdürlüğünde Yurt Yönetim Personeli kadrosunda görevli olan Nusret Metin GÖMÜŞ'ün Balıkesir Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programında, Doç. Dr. Özlem KUVAT danışmanlığında yürütmekte olduğu "Psikolojik İyi Oluş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki; Sosyal Hizmet Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tez çalışmasını Bursa İle Balıkesir Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri ve bağlı kuruluşlarında görev yapan sosyal hizmet çalışanlarına uygulayabilme talebi Personel Genel Müdürlüğü tarafından uygun görülmüştür.

Çalışmanın, İl Müdürlüğünün koordinasyonunda, kuruluş idarelerinin gözetim ve denetiminde, yapılacak araştırmaya katılım hususunda görümlü olan bireylerin yazılı onamlarının alınarak, uygulamalarda elde edilecek kimlik bilgilerinin gizliliğine ve kuruluş yönetmeliğinde belirtilen gizlilik kurallarına riayet edilerek, ses-görüntü kaydı alınmaksızın ve fotoğraf çekimine izin verilmeksizin, kişisel özgürlükleri ve kişilik hakları korunarak şekilde gerekli tedbirler alınarak, kuruluş işleyişini aksatmayacak şekilde mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmesi, araştırmaya ilişkin makale, bildiri vs. oluşturulduğunda herhangi bir yerde yayımlanmadan önce Bakanlığımızdan izin alınması araştırmanın bitiminde basılı bir örneğinin Başkanlığımıza teslim edilmesi ve taahhütname imzalatılması koşulları ile gerçekleştirilmesi hususunu;

Ourlarınıza arz ederim.



T.C.
AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı

Sayı : E-84459573-605.01[605.01]-6912761

04.04.2023

Konu : Veri Toplama (Nusret Metin GÜMÜŞ)

DAĞITIM YERLERİNE

Bursa Dr. Rüştü Burcu Çocuk Evleri Siresi Müdürlüğünde Yurt Yönetim Personeli kadrosunda görevli olan Nusret Metin GÜMÜŞ'ün Balıkesir Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programında, Doç. Dr. Özlem KUVAT danışmanlığında yürütmekte olduğu "Psikolojik İyi Oluş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sosyal Hizmet Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tez çalışmasını Bursa ile Balıkesir Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri ve bağlı kuruluşlarında görev yapan sosyal hizmet çalışanlarına uygulayabilme talebi Bakanlık Makamının ekteki Onayı ile uygun görülmüştür.

Gereğini rica ve bilgilerinize arz ederim.

Alimet Abdullah SEZEN
Bakan a.
Eğitim ve Yayın Dairesi Başkan V.

Ek: Onay ve Taahhütname (2 Sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

Bilgi:

BURSA VALİLİĞİNE (Aile ve Sosyal Hizmetler İl Personel Genel Müdürlüğüne Müdürlüğü)

BALIKESİR VALİLİĞİNE (Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Doğrulama Kodu: F51A1485-D0EC-AAF0-97AA-675831614D5E

Doğrulama Adresi: <http://www.turkiye.gov.tr/ashb-ebys>

Eskişehir Yolu Söğütözü Mah. 2177. Sok. No: 19/A Kat: 27 Posta Kodu: 06510
Çankaya - Ankara

Bilgi için: Cemalettin ULUFER 



T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü

Sayı : E-33873242-900-6973572

10.01.2023

Konu : Veri Toplama (Nusret Metin GÜMÜŞ)

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı (Araştırma, Staj ve Koordinasyon Şubesi)'nin 04.04.2023 tarihli ve E-84459573-605.01/605.01/-6912761 sayılı yazısı

Bakanlığınız Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığının "Veri Toplama (Nusret Metin GÜMÜŞ)" konulu ilgi yazısı yazınız ekinde gönderilmektedir.
Bilgilerinizi rica ederim.

.Hatice DOS7
İl Müdür V.

Ek : İlgi Yazı

Dağıtım:

Tüm Kuruluşlara

Bu belge, güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Doğrulama Kodu: 333670E0-080D-4314-85A4-B8D8229F9E7B

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/aasib-ebys>

Bahçeçevler Mah. 100. Yıl Teknik Lisesi Cad. 121-A 10050 Altınözü

0266249 42 93

0266249 73 77

KEP Adresi : balikesir.aasib@ilmi.gov.tr

Bilgi için Canan YILMAZ
Büro Personeli-4 Et





T.C.
BURSA VALİLİĞİ
Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü

Sayı : E-21815081-605.01-6919198
Konu : Veri Toplama (Nusret Metin
GÜMÜŞ)

06.04.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı'nın 04.04.2023 tarihli ve E-84459573-605.01[605.01]-6912761 sayılı yazısı.

Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı'nın İlgi yazısında, İl Müdürlüğümüze bağlı Dr Rüştü Burlu Çocuk Evleri Sitesi Müdürlüğü'nde Yurt Yönetim Personeli olarak görev yapan Nusret Metin GÜMÜŞ'ün Balıkesir Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Tez Yüksek Lisans Programında, Doç Dr. Özlem Kuvat Danışmanlığında yürütmekte olduğu "*Psikolojik İyi Oluş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki; Sosyal Hizmet Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*" isimli yüksek lisans tez çalışmasını İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarda görev yapan sosyal hizmet çalışanlarına uygulayabilme talebi Bakanlık Makam Onayı ile uygun görüldüğü, söz konusu çalışmanın gerçekleştirilmesi ve konu hakkında gerekli desteğin sağlanması belirtilmiştir.

Bu kapsamda Müdürlükleriniz tarafından bahsi geçen çalışmaya gerekli desteğin sağlanması, ilgili personelin konuya dair bilgilendirilmesi hususunda;

Gereğini rica ederim.

Muhammer DOĞAN
İl Müdürü

Dağıtım:
Müdürlük-birimlerine
Bağlı Kuruluşlara

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 4BF8B1E4-9FBD-4D55-8287-BE199DC703C6 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ashb-ebys>

Kükürtlü Mh. Mudanya Cd. No:141 Osmangazi
(224)223 19 26
(224)223 14 18
KEP Adresi : bursa.acshb@hs01.kep.tr

Bilgi için: Saima SAYIN
Sürekli İşçi-4/D
Telefon No:(224) 223 19 36-
2063



TAAHHÜTNAME

Bilimsel Araştırmanın Konusu:

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Merkez ve Taşra teşkilatı bünyesinde yapacağım bilimsel araştırma çalışması esnasında;

1- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Merkez ve Taşra teşkilatı bünyesinde yapacağım bilimsel araştırma çalışması esnasında var olan mevzuata uyacağımı, ilgili Birim ve /veya Kuruluşun denetim ve gözetiminde, belirlenen kurallara uyacağımı, var olan mesai düzenine riayet edeceğimi,

2- Yapılacak araştırmaya katılım hususunda katılımcıların gönüllülüğünü esas alacağımı,

3- Araştırma sürecinde hizmet alan kesimin (Aile, Çocuk, Yaşlı, Engelli, Kadın vb.) psiko-sosyal gelişimlerini olumsuz yönde etkileyebilecek herhangi bir uygulama içine girmeyeceğimi,

4- Araştırma sürecinde ses ve görüntü kaydı almayacağımı,

5- Yapacağım çalışmada hizmet alanların (Aile, Çocuk, Yaşlı, Engelli, Kadın vb.) gizliliğinin ve kişisel verilerinin korunması ilkesine riayet edeceğimi ve bu doğrultuda "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu" esaslarına uyacağımı,

6- Bakanlığınızın vereceği izin kapsamı dışında hiçbir veri toplamayacağımı veya talep etmeyeceğimi,

7- Çocuk Destek Merkezlerinden ve Kadın Konukevlerinden hizmet alanlara ilişkin gerçekleştirilecek araştırma çalışmalarında ilgili Kadın Konukevinin adresini talep etmeyeceğime "gizlilik" ilkesi çerçevesinde görüşmelerimi ilgili İl Müdürlüğünün belirleyeceği bir mekânda gerçekleştireceğimi,

8-Araştırma sonuçlarının YÖK TEZ dışında başka herhangi bir yerde yayınlanmadan önce Bakanlığınızdan yazılı izin alacağımı,

9-Araştırma bitiminde araştırmanın dijital ve basılı kopyasını ilgili Genel Müdürlüğe/Başkanlığa göndereceğimi,

10- Bakanlığın, söz konusu bilimsel araştırmayı istediği zaman sebep göstermeksizin sonlandırması halinde Bakanlıktan herhangi bir hak ve tazminat talep etmeyeceğimi,

11- Yukarıda sıralanan yükümlülöklere uygun davranacağımı, bu yükümlülöklere bir ya da bir kaçına herhangi bir şekilde uygun davranmamam halinde doğabilecek idari, mali, hukuki ve cezai yaptırımların uygulanabileceğini,

Taahhüt ederim.

EK 7- Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.03.2023-E.234060



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :E-88958771 -300-234060
Konu :Etik Kurul Onayı

02.03.2023

BALIKESİR İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : 01.03.2023 tarihli ve 19928322/300/233791 sayılı yazı.

Anabilim Dalımız Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nusret Metin GÜMÜŞ'ün Doç. Dr. Özlem KUVAT 'ın danışmanlığında yürüttüğü "Psikolojik İyi Oluş İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sosyal Hizmet Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılması düşünülen anket formu için etik kurul onay belgesi isteği ile ilgili Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu 24.02.2023 tarihli ve 2023/01 sayılı toplantısında alınan karar gereği düzenlenen onay belgesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Bayram ŞAHİN
Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSPKPF99M5 Pin Kodu :42152

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/balikesir-universitesi-obyv>

Adres:Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Yerleşkesi 10145 Balıkesir

Telefon:2666121400 Faks:2666121307

e-Posta:sbe@balikesir.edu.tr Web:sbe.balikesir.edu.tr

Kep Adresi:balikesiruniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Hami Ergin

Unvanı: Tekniker

Tel No: 6121400-10000





T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı :E-19928322-300-233791
Konu :Etik Kurul Onayı

01.03.2023

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 09.01.2023 tarihli ve 88958771/300/215375 sayılı yazı.

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nusret Metin GÜMÜŞ'ün Doç. Dr. Özlem KUVAT 'ın danışmanlığında yürüttüğü "Psikolojik İyi Oluş İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sosyal Hizmet Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılması düşünülen anket formu için etik kurul onay belgesi isteği ile ilgili Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu 24.02.2023 tarihli ve 2023/01 sayılı toplantısında alınan karar gereği düzenlenen onay belgesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Cevdet AVCIKURT
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSMKPV55V5 Pin Kodu :27082

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/balikesir-universitesi-oby5>

Adres:Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü Çağış Yerleşkesi 10145 Balıkesir

Telefon:2666121400 Faks:2666121412

Web:<http://www.balikesir.edu.tr>

Kep Adresi:balikesiruniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Necla Öztürk
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KOMİSYONU
ONAY BELGESİ

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nusret Metin GÜMÜŞ'ün Doç. Dr. Özlem KUVAT 'ın danışmanlığında yürüttüğü "**Psikolojik İyi Oluş İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sosyal Hizmet Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma**" başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılması düşünülen anket formu için bilimsel etik kurul onay belgesi talebi komisyonumuzca değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur. 24.02.2023



