



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Cennet ÖZÇAKMAK

ÇALIŞANLARIN MESLEĞE BAĞLILIKLARI İLE GENEL SAĞLIK DURUMLARI VE
YAŞAM TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Cennet ÖZÇAKMAK

ÇALIŞANLARIN MESLEĞE BAĞLILIKLARI İLE GENEL SAĞLIK DURUMLARI VE
YAŞAM TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Danışman

Prof. Dr. Rabia BATO ÇİZEL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Cennet ÖZÇAKMAK'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :Dr. Öğr. Üyesi Halil İbrahim ÖZMEN

(İmza)

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Rabia BATO ÇİZEL

(İmza)

Üye :Dr. Öğr. Üyesi Şerife DURMAZ

(İmza)

Tez Başlığı: Çalışanların Mesleğe Bağlılıkları ile Genel Sağlık Durumları ve Yaşam Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 25 /06 /2021

Mezuniyet Tarihi : 29/07/2021

(İmza)

Prof. Dr. Suat KOLUKIRIK
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışanların Mesleğe Bağlılıkları ile Genel Sağlık Durumları ve Yaşam Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Cennet ÖZÇAKMAK



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Cennet ÖZÇAKMAK
Öğrenci Numarası	20175258028
Enstitü Ana Bilim Dalı	Sosyal Bilimler Enstitüsü Anabilim Dalı
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Rabia BATO ÇİZEL
Tez Başlığı	Çalışanların Mesleğe Bağlılıkları ile Genel Sağlık Durumları ve Yaşam Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Turnitin Ödev Numarası	1581290777

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 121 sayfalık kısmına ilişkin olarak 08/05/2021 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 15

alıntılar dahil % 16 'dır.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(*) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdeler sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

Prof. Dr. Rabia BATO ÇİZEL

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
TABLOLAR LİSTESİ	v
KISALTMALAR LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
TEŞEKKÜR.....	ix
ÖNSÖZ	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ BAĞLILIK VE GENEL SAĞLIK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Mesleki Bağlılık Kavramı	4
1.1.1. Çalışma Yaşamında Mesleki Bağlılık ile Benzerlik Gösteren Kavramlar	5
1.2. Mesleki Bağlılığın Boyutları	13
1.2.1. Mesleki Duygusal Bağlılık	14
1.2.2. Mesleki Devamlılık Bağlılığı	15
1.2.3. Mesleki Normatif Bağlılık.....	17
1.3. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler	18
1.3.1. Kişisel (Bireysel) Faktörler	18
1.3.2. Kişiyeye Bağlı Olmayan Faktörler (Temel İş Özellikleri).....	19
1.3.3. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler	21
1.4. Mesleki Bağlılığın Sonuçları	23
1.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	24
1.4.2. İş Tatmini.....	25
1.4.3. Yaşam Tatmini	25
1.4.4. Meslekten Ayrılma Davranışı.....	26
1.4.5. Tükenmişlik Sendromu	27
1.4.6. Meslekte Kalma Davranışı	28

1.5. Mesleki Bağlılık ile İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	29
1.6. Genel Sağlık Kavramı	35
1.6.1. Genel Sağlığın Ölçülmesi.....	37
1.7. Genel Sağlık ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	38

İKİNCİ BÖLÜM

YAŞAM TATMİNİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yaşam Tatmini Kavramının Tanımı.....	43
2.2. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler	44
2.2.1. Bireysel Faktörler	45
2.2.2. İş ile İlgili Faktörler.....	48
2.2.3. Çevresel Faktörler	48
2.2.4. Toplumsal Faktörler	49
2.3. Yaşam Tatmini Modelleri.....	50
2.3.1. Tepe Aşağı Modeli	50
2.3.2. Dip Yukarı Modeli	50
2.4. Yaşam Tatminin Ölçülmesi.....	51
2.5. Yaşam Tatmini ile İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri.....	59
3.2. Çalışma Grubu.....	60
3.3. Veri Toplama Araçları.....	61
3.3.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	62

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları	66
4.1.1. Demografik Bulgular.....	66
4.2. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler	68
4.3. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Yapısal Model	69
4.4. Hipotez Sonuçları	72
SONUÇ	73
ÖNERİLER.....	79

KAYNAKÇA.....	81
ANTALYA VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ İZİN BELGESİ.....	102
EK-1 ANKET FORMU.....	103
ÖZGEÇMİŞ	107



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli	60
Şekil 4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları, Yaşam Tatminleri ve Genel Sağlık Durumlarına İlişkin Standardize Edilmiş Değerlerin Diyagram Gösterimi....	72



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Ölçüm Araçları, Alındığı Kaynaklar, İç tutarlılık ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	62
Tablo 4.1. Demografik Değişkenler Tablosu	67
Tablo 4.2. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler	69
Tablo 4.3. Araştırma Modeli Uyum Endeksleri	73



KISALTMALAR LİSTESİ

MDB:	Mesleki Duygusal Bağlılık
DSÖ:	Dünya Sağlık Örgütü
GS :	Genel Sağlık
MDB :	Mesleki Devam Bağlılığı
MNB :	Mesleki Normatif Bağlılık
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
vb :	ve benzeri
vd.:	ve diğerleri
YEM:	Yapısal Eşitlik Modeli
YT:	Yaşam Tatmini
MEB:	Milli Eğitim Bakanlığı

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını, yaşam tatminini ve genel sağlık durumlarını incelemektir. Çalışmada ele alınan kavramlar arasındaki ilişkinin incelenmesi ile alanda çalışan teorisyenlere ve uygulayıcılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma daha önce yazında çalışılmamış olan mesleki bağlılığın alt boyutlarının ayrı ayrı yaşam tatmini ilişkisini inceleyerek alana katkı sunmaktadır. Çalışmanın bir başka katkısı da mesleki bağlılık, yaşam tatmini ve genel sağlık arasındaki ilişkiyi bir model içerisinde incelemektir. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ve mesleki bağlılığın alt boyutları; mesleki duygusal bağlılık, mesleki devam bağlılığı ve mesleki normatif bağlılık boyutları ile birlikte, yaşam tatminleri ve genel sağlık değişkenleri arasındaki ilişki ortaya konularak alana katkı sunmaktadır.

Araştırmada veriler, Antalya ilinde Muratpaşa, Konyaaltı ve Kepez ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinden anket yoluyla toplanmıştır. Ankette demografik sorular ile birlikte, yaşam tatminine, mesleki bağlılığa ve genel sağlık durumlarına ilişkin sorulara da yer verilmiştir. Araştırmada verilerin analizi için SPSS ve LISRELL programları kullanılmıştır.

Araştırma modelin de mesleki bağlılığın alt boyutlarından olan; mesleki duygusal bağlılık, mesleki devam bağlılığı ve mesleki normatif bağlılıkla beraber, yaşam tatmin durumları ve genel sağlık durumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Yapısal modelin değişkenleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, mesleki duygusal bağlılık yaşam tatminine pozitif yönlü bir etki varken, mesleki devam bağlılığı yaşam tatminine negatif yönlü bir etki vardır; yaşam tatmini de genel sağlık durumlarına pozitif yönde etki etmektedir. Bu ilişkilerin ışığında ilgili alanda çalışan akademisyenlere ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Bağlılık, Yaşam Tatmini, Genel Sağlık ve Sınıf Öğretmenleri

SUMMARY
EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE LOYALTY
TO THE PROFESSION AND GENERAL HEALTH CONDITIONS AND LIFE
SATISFACTION

The aim of this study is to examine the professional commitment, life satisfaction and general health status of classroom teachers. It is believed that by examining the relationship between the concepts discussed in the study, it will benefit theorists and practitioners working in the field. This study contributes to the field by examining the relationship between individual life satisfaction of the lower dimensions of professional commitment that were not previously studied in the summer. Another contribution of the study is to examine the relationship between professional commitment, life satisfaction and general health within a model. In this study, classroom teachers contribute to the field by revealing the relationship between life satisfaction and general health variables, along with the dimensions of professional emotional commitment, professional attendance commitment and professional normative commitment, which are the lower dimensions of professional commitment.

Data in the study was collected through a survey from classroom teachers working in Muratpaşa, Konyaaltı and Kepez districts in Antalya province. In addition to demographic questions, the survey included questions about life satisfaction, professional commitment and general health conditions. In the analysis of the data, analyses of the research were made using SPSS and LISRELL programs.

The research model reveals the relationship between life satisfaction States and general health States, which are one of the lower dimensions of professional commitment; along with professional emotional commitment, professional attendance commitment and professional normative commitment. Looking at the relationships between the variables of the structural model, occupational emotional commitment and occupational attendance commitment affect life satisfaction, while life satisfaction also affects general health conditions. In light of these relationships, recommendations have been made to academics and practitioners working in the relevant field.

Keywords: professional commitment, life satisfaction, General Health and Classroom Teachers.

TEŞEKKÜR

Öncelikli olarak bu çalışmamda desteğini ve tavsiyelerini hiçbir zaman esirgemeyerek tecrübelerini aktaran ve daima varlığını hissettiren tez danışmanım, değerli hocam Sayın Prof. Dr. RABİA BATO ÇİZEL'e bana danışmanlığının yanı sıra her konuda yol göstericim olduğu için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreç sırasında ve öncesinde de her zaman yanımda olan, beni yalnız bırakmayan, tüm fedakarlıkları gösteren, varlıklarını hep üzerimde hissettiren sevgili aileme, özellikle canım ablam Esin ÖZEL'e, değerli abim Eray ÖZDEMİR'e ve kardeşim Kadir ÖZÇAKMAK'a bu süreç boyunca sabırlı bir şekilde yanımda oldukları için sonsuz teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca bana desteğini esirgemeyen, yalnız bırakmayan ve hayatı boyunca hep pozitif olan güzel insan canım amcam (Merhum) Adnan ÖZÇAKMAK'a hayatıma değer kattığı için sonsuz teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca zamanını ayırıp beni sabırla dinlediği için değerli arkadaşım Orkun GÖKMEN'e de teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmam süresince bana desteklerini esirgemeyen, kısmi zamanlı çalışma sürecimde hep destek olan başta sevgili Atiye KOYUNCU'ya ve sonra değerli Sosyal Bilimler Enstitüsü çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak da Antalya ilinde görev yapan, anketime katılıp zaman ayıran tüm öğretmenlere sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Cennet ÖZÇAKMAK

Antalya, 2021

ÖNSÖZ

Öğretmenlik mesleği toplumun kalkınmasında önem arz etmekte ve uzmanlık gerektiren bir meslek olarak ifade edilmektedir. Öğretmenlerin mesleklerini doğru ve faydalı bir şekilde icra edebilmeleri için mesleklerine olan bağlılık düzeylerinin yüksek olması gerektiği bilinmektedir. Mesleki bağlılığı yüksek düzey de olan öğretmenlerin, istekli ve verimli çalışmaları söz konusudur. Önceki yapılan çalışmalar incelendiğinde mesleki bağlılığa etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Aydın (2010) ve Zedef (2017) öğretmenlerin; işe katılım, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel yurttaşlık davranışının mesleki bağlılığına etki ettiğini iddia etmektedir. Ayrıca; tespit ettiği bu dört faktör dışında işe katılım ve örgütsel bağlılık faktörü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ünal (2015) yaşam tatmini, iş tatmini ve yaşam alanı faktörlerinin öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisini ortaya koymaktadır.

Bu çalışma öğretmenlerin, mesleki bağlılıkları, yaşam tatmini ve genel sağlık durumları arasındaki ilişkileri incelenmeyi amaçlamıştır. Yapılan daha önceki çalışmalardan farklı olarak, mesleki bağlılığın alt boyutlarının ayrı ayrı yaşam tatmini ile olan ilişkisi incelenerek alana katkı sunmak amaçlanmış olup ayrıca; mesleki bağlılık, yaşam tatmini ve genel sağlık arasındaki ilişkiyi bir model içerisinde ortaya koymaktadır.

Sınıf öğretmenlerini inceleyen bu çalışmada, mesleki bağlılığın alt boyutları da ele alınmıştır. Bu boyutlar ise şunlardır; mesleki duygusal bağlılık, mesleki devam bağlılığı ve mesleki normatif bağlılıktır. Araştırma kapsamına alınan sınıf öğretmenlerinin; araştırma kapsamında verileri alınan sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık boyutları ile yaşam tatmin düzeyleri incelendiğinde mesleki duygusal bağlılık ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki varken, mesleki devamlılık bağlılığı ile yaşam tatmini arasında anlamlı ama negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Mesleki normatif bağlılıkla yaşam tatmini arasında anlamlı bir durum söz konusu değildir.

Sonuç olarak mesleki bağlılığın alt boyutları ile mesleki duygusal bağlılığın yanı sıra mesleki devam bağlılığı ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, yaşam tatmini ile genel sağlık durumu arasında da anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Bu bilgiler ışığında bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; mesleki bağlılık ve genel sağlık ile ilgili kavramsal çerçeve, ikinci bölümde; yaşam tatminine ilişkin kavramsal çerçeve, üçüncü bölümde; araştırma yöntemi, dördüncü

bölümde; araştırmanın bulguları yer almaktadır. Son olarak da araştırma bulgularına dayanılarak sonuçlar tartışılmış, uygulayıcılar ve teorisyenler için öneriler geliştirilmiştir



GİRİŞ

Öğretmen, sahip olduğu meslek için gereken temel kuramsal bilgiyi kullanarak bireyin davranışlarını etkileyerek hem bireyin hem de toplumun yaşamına olumlu şekilde katkı sağlayacak değişimlere rehberlik edendir (Şahin, 2003).

Bir öğretmende bulunması gereken niteliklerin bir kısmı öncelikle o bireyin kişiliğinde olması gerekir. Bazı nitelikler ise öğretmenlik mesleği için alınan eğitimde yer almaktadır. Öğretmenlik mesleği toplum tarafından doğru kabul edilen modellere sahip olmayı gerektirmekle birlikte bilgili olmayı da zorunlu kılan bir meslek dalıdır. Öğretmenlerin sahip oldukları nitelikler mesleğe hazırlık aşamasında almış oldukları eğitim ile sınırlı değildir. Meslek hayatı boyunca öğretmene kendi kişisel gelişimi için fırsatlar da sunulmalıdır (Oktay, 1998). Günümüz dünyasında öğretmen sadece bilgi aktaran veya not veren bir bireyin yaptığı bir meslek değildir. Öğrenmeyi sadece kuru bilgi aktarımı olarak gören geleneksel görüş artık süresini doldurmuştur. Önemli olan öğrencilere bilgiyi kazandırma ve bu bilgiyi nerede kullanacağını yollarının gösterilmesidir (Atalay, 2005).

Mesleki bağlılık; kişinin kendini mesleğine adanması, sahip olunan mesleğin etik ilkelerine uyma, mesleğin gerektirdiği amaçlara inanma ve bu amaçları kabullenme şeklinde tanımlanmıştır (Aranya, 1986). Diğer bir tanıma göre ise mesleki bağlılık kavramı, kişi ile mesleği arasındaki psikolojik ilişki ve kişinin mesleğine yönelik duygusal tepkileri olarak nitelendirilmiştir (Lee, 2000). Mesleki bağlılığa yönelik yapılan çalışmalardan birisine (Geer, 1966) göre, birey erken yaşta seçtiği ve ileriki yaşlara kadar devam ettiği, ayrılmayı düşünmediği mesleğine karşı daha çok bağlılık göstermektedir.

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından ortaya çıkarılan üç boyutlu örgütsel bağlılık modeline dayanarak, mesleki duygusal bağlılığın, mesleki devam bağlılığı ve mesleki normatif bağlılığın boyutlarını benzer şekilde belirlenmiştir (Meyer., 2000). Bu modele göre mesleki duygusal bağlılık, bireyin mesleğine karşı duyduğu manevi bağlılığını, mesleki devam bağlılığı; meslekten ayrılmanın maliyetini hesaba katarak devam etme düşüncesini ve normatif mesleki bağlılık ise; meslekte kalmaya ilişkin mecburiyet hissini ifade etmektedir.

Mesleki bağlılık, çoğu zaman örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilip bir alt boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık ifadeleri büyük ölçüde farklılık göstermektedir. Mesleki bağlılık kişinin mevcut mesleğine veya yapmaya devam ettiği mesleğine olan bağlılığını ifade etmektedir (Uysal, 2013). Örgütsel bağlılık, çalıştıkları

örgütteki bireylerin duygusal tepkilerini ve bu örgütün özelliklerini ifade etmektedir (Cook, 1980).

Mesleki bağlılığın iş gücü devri ve devamsızlığın azaltılması, iş memnuniyetinin artırılması, mesleki katılımın güçlendirilmesi, mesleği geliştirmeye yönelik araştırmaların artırılması, stresin azaltılması, iş-aile çatışmasının azaltılması ve istifaların azaltılması gibi önemli sonuçları bulunmaktadır (Celep, 2014). Öğretmenlerin mesleki bağlılığının yüksek olması sağlıklı ve çalışmaya güdüleyici bir ortam sunarken, mesleki bağlılıklarının düşük olması ise; öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasına, öğrencilere daha az toleransı olup çabuk sinirlenmelerine sebep olabilmektedir. Bu durumda öğrencinin akademik başarısının düşmesi de söz konusudur (Duncan, 2001) .

Yaşam tatmini, insanların yaşamlarından memnun olup olmadıklarını ifade eden bir kavramdır (Aslan, 2008). Yaşam tatminini iş yaşamından ayrı değerlendirmek doğru değildir. Çünkü; yaşam tatmininde etkili olan faktörler vardır. Bu faktörlerden ilki, kişinin genel hayatında önem arz eden ‘iş yaşamı’ dır. Böylece, iş hayatından kazanılan tatmin ile yaşam tatmini birbirlerini etkilediği sonucuna ulaşılabilir (Keser, 2005). Bireyin ya da çalışanın iş yaşamında geçirdiği süreçler ile onun iş yaşamı dışında geçirdiği süreçler birbirini etkilemektedir. Bu durum aynı zamanda bireyin, mesleki bağlılığına da etki etmektedir. Çalışan kendi iç dünyasında ne kadar huzurlu ve yaşamdan tatmin almış olursa bu durum onun mesleğine olan bağlılığını etkiler. Ayrıca, çalışanın iş yaşamında karşılaştığı sorunlar da aynı şekilde özel yaşamına etki ederek yaşam tatminini doğrudan etkileyebilmektedir. Yaşam tatminini etkileyen değişkenler yaşam tatmini üzerinde tek başına etkili değildir. Çünkü yaşam tatmini çok fazla değişkenden etkilenmektedir (Yetim, 1991).

Çalışma yaşamına ilişkin araştırmalar incelendiğinde yaşam tatminin en çok iş tatmini ile birlikte ele alındığı karşımıza çıkmaktadır. (Aşan, 2008). Yaşam tatmininin; iş tatmininin yanı sıra, performans ve verimlilikte artış, örgüte ve mesleğe daha iyi uyum, örgüte ve mesleğe bağlılık gibi olumlu sonuçları ve tükenmişlik, işten ayrılma düşüncesi ve sağlığın bozulması gibi olumsuz sonuçları da bulunmaktadır (Recepoğlu, 2013).

Genel sağlık; Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından, bireylerin kendi güçlerinin yaşamın olağan sorunlarıyla başa çıkabileceğinin, başarılı ve verimli bir şekilde çalışabileceğinin ve yaşadıkları topluma fayda sağlayabileceğinin farkında oldukları bir refah durumu olarak tanımlanır.

Eğitim, insanın hayatı boyunca önemli bir yere sahip olmuştur. Eğitim, önce ailede başlayan daha sonra, okullarda öğretmenler tarafından temeli atılan ve toplumdaki insanların bilgi, beceri ve deneyim kazanmaları okullarda öğretmenler tarafından gerçekleştirilir. Bu

durum öğretmenlik mesleğinin önemli bir konumda olduğunun göstergesidir. Bu yüzden öğretmenler özellikle de sınıf öğretmenlerinin mesleklerini uygularken karşılaştıkları sorunları iyi bir şekilde analiz edilmeli ve vakit kaybetmeden de çözümlenebilmelidir. Örneğin, öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri ele alınmalı bunun sonucunda da varsa sorunlar tespit edilip çözüme kavuşturulmalıdır (Yiğit, 2011).

Araştırmamızda sınıf öğretmenlerinin yaşam tatmin durumları, mesleki bağlılıkları ve genel sağlık durumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bireyin mesleğine göstermiş olduğu bağlılık aynı zamanda onun yaşama olan tatminini ve genel sağlığını da etkilemektedir. Bu da bize sınıf öğretmenlerinin durumlarıyla ilgili gerekli bilgilere ulaşmamıza yol göstermektedir. Öğretmenlik gibi toplumu son derece etkileyen bir mesleğin irdelenmesi önem arz etmektedir (Zedef, 2017). Öğretmenlerin meslekte olan başarısı kendilerinin ve öğrencilerin başarısı için büyük öneme sahiptir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ BAĞLILIK VE GENEL SAĞLIK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Mesleki Bağlılık Kavramı

Meslekler, bireylerin yaşamında geçmişten günümüze hep önemli bir rol oynamıştır. Tarihi değişim ve dönüşümler ışığı altında toplumun ihtiyaçlarına göre hep bir gelişme göstermiştir. Meslekler sanayi devrimi ile birlikte günümüzdeki hallerine kavuşmuştur (Şimşek, 2012).

Meslek, sosyal bir varlık olan insanın hayatını sürdürmesi için gerekli bir kavramdır. Başka bir ifadeyle, sosyal bir varlık olan insanın kendine özgü yeteneklerine uygun olarak devam ettirdiği ve bir geçim kaynağı olarak ifade ettiği faaliyet olarak da adlandırılabilir (Koçaslan, 2008). Bir meslek, belirli bir eğitim yoluyla edinilen sistematik bilgi ve becerilere, insanlar için yararlı ürünler üretme kurallarına, hizmet sunma ve karşılığında para kazanma kurallarına dayanan önceden belirlenmiş bir çalışma olarak ifade edilmektedir (Büyük Türkçe Sözlük, 2007). Meslek aynı zamanda, kişilerin yaşam faaliyetlerini sürdürmek ve maddi bir gelir elde etmek amacıyla belirledikleri işte belirledikleri süre kapsamında çalışmaları olarak ifade edilmektedir (Lee, 2000).

Mesleki bağlılık; çalışanlar için, örgütler için ve ülkenin de kalkınması için son derece önemlidir. Çalışanların yaptıkları iş ile kendini bağdaştırmaları sonucunda daha verimli işler ortaya koyarlar ve bu durum ülkenin kalkınmasında etkili olur (Zerenler, 2014).

Çiftçioğlu ve Tak (2008) tarafından yapılan çalışmada, mesleği sevmek, mesleğe kendisini bağlı hissetmek insan psikolojisinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler bazı durumlarda belirsizliklerle mücadele etmek yerine, sahip oldukları mesleklerinde kariyer yapmayı ve mesleklerine bağlanmayı tercih ederek olası risklerden kaçınır. Birey tercihlerini kişiliğine, isteklerine ve yeteneklerine uygun olarak yaparsa mutlu olur ve iş hayatında da başarıyı yakalar. Doğru meslek seçimi ve bireylerin bu durumun farkında olması önemlidir. Çünkü bireyin kendisi, ailesi ve çalıştığı iş yeri açısından yaptığı işleri gönül rahatlığı ile yapmasına ve zamanı kontrol etmesine olanak sağlamaktadır.

Greenhaus (1971) ilk olarak mesleki bağlılık çalışmalarında kavramı dile getirmiştir: Mesleki bağlılığı ‘bir iş veya kariyer için bireylerin önceliği’ olarak tanımlamıştır. Aslında mesleki bağlılık, bireyin mesleğine duyduğu duygusal tepkileridir diyebiliriz.

Mesleki bağlılığa ilişkin yazında farklı tanımlamalar yer almaktadır. Morrow’a (1983) göre mesleki bağlılık; kişinin mesleğinin yaşam merkezinde önemli bir hale gelmesidir.

Mesleki bağlılık; "mesleki kimliği ön plana çıkarmak, kendisine ait mesleğe yönelik çaba göstermek, mesleki hedeflere, değerlere, normlara ve etik ilkelere bağlılık geliştirme" şeklinde ifade edilmektedir" (Akt.: (Çiftçiöğlu, 2009). Tak ve Çiftçiöğlu'na (2008) göre mesleki bağlılık kavramının farklı türleri, öncülleri olduğundan dolayı uzun yıllardır literatürde ele alınmaktadır. Mesleki bağlılık karmaşık ve çok boyutludur. Baysal ve Paksoy'a göre ise; mesleki bağlılık, "birey için mesleğin yaşamda ne kadar merkezi olduğu, bireylerin sahip olduğu beceri ve uzmanlığın bir sonucu olarak edindiği bir kavramdır.' Yapılan bir başka araştırmaya göre; 'kişinin kendini mesleğine adanması, sahip olunan mesleğin etik ilkelerine uyma, mesleğin gerektirdiği amaçlara inanma ve bu amaçları kabullenme' şeklinde tanımlanmıştır (Aranya, 1986). Başka bir tanıma göre, mesleki bağlılık, bir kişi ile mesleği arasındaki psikolojik ilişki ve kişinin mesleğine duygusal tepkileri olarak ifade edilmektedir (Lee, 2000).

Mesleki bağlılık ile ilgili son yıllarda yapılan araştırmalarda, meslek kavramının yerine mesleği ifade eden farklı kavramlar kullanılmıştır. Bunları; diploma ile elde edilen meslek (profession) ve kariyer (carrier) olarak ifade edebiliriz (Baysal, 1999). Blau (2001 278), meslek, diploma ile elde edilen meslek ve kariyer kavramlarını açıklamaya çalışmıştır:

-Kariyer; belirli bir işe ve bir örgüte üye olmaktan ziyade daha geniş anlamda iş etkinliklerine karşı kişisel olan ilgidir.

-Meslek bağlılığı; mesleği ile ilgili yayınları takip etme, meslek birliklerine üye olma, mesleği ile ilgili yapılan toplantılara katılma o yapmış olduğu meslekten ayrılmayı düşünmemek olarak tanımlamaktadır.

-Mesleki bağlılık ise; diğer seçenekleri de göz önünde bulundurarak meslekte kalmaya devam etme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mesleki bağlılık; çalışan için, örgütler için ve en önemlisi de ülkenin refahı için önem arz etmektedir (Zerenler, 2014). Çalışanların mesleğe olan bağlılıkları onların yaptıkları işi benimsemelerini sağlarken aynı zamanda örgüt içinde gönüllü olarak çaba gösterirler.

Yazında mesleki bağlılıkla yakın olan ve bazen de birbirine karıştırılan kavramlar vardır. Bu kavramlar aşağıda açıklanmaktadır.

1.1.1. Çalışma Yaşamında Mesleki Bağlılık ile Benzerlik Gösteren Kavramlar

Mesleki bağlılık kavramının geçmişi çok uzak değildir. Mesleki bağlılık kavramında ilk sırada "kariyer" ifadesi ile ilgili araştırmalara yer verilir (Greenhaus, 1971). Mesleki bağlılık ifadesi, kariyer bağlılığı adı altında Hall (1971) tarafından ilk kez ortaya atılmıştır (Cohen A. , 2010). Blau (1985), bireylerin mesleklerine / işlerine karşı tutumları şeklinde

kariyer bağlılığını ifade etmiştir. Diğer taraftan, 2000'li yıllara gelindiğinde, araştırma yapanlar hem kariyer hem de mesleki bağlılık ifadelerini tekrardan dile getirmeye başlamışlardır. Sonuç olarak “kariyer bağlılığı” ve “mesleki bağlılık” kelimelerinin aynı kavramlar olduğunu belirtmişlerdir (Morrow, 1993; Lee vd., 2000; Blau, 2001). Mesleki bağlılık ve kariyer bağlılığı; günümüz de yeni kullanılmaya başlayan kavramlar arasında yer almaktadır. Yazın taraması yapıldığında mesleki bağlılık kavramıyla birlikte sık kullanılan hatta bazen birbirinin yerine kullanılan kavramlar olarak karşımıza; örgütsel bağlılık, işe bağlılık, örgütsel özdeşleşme, mesleki özdeşleşme ve işkoliklik kavramları çıkmaktadır. Bunlar sırayla aşağıda açıklanmaya çalışılmaktadır.

1.1.1.1. Örgütsel Bağlılık

Mesleki bağlılık kavramı ile karıştırılma olasılığı olan ilk kavram örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür incelemesi yapıldığında, örgütsel bağlılık ile ilgili pek çok tanım karşımıza çıkmamaktadır. Bunun nedeni, farklı disiplinlerden (sosyal bilimci, psikolog, sosyal psikolog ve örgütsel davranış uzmanı gibi) araştırmacıların bu ifadeyi ihtisas alanları açısından değerlendirmeleridir (Çöl, 2004a).

Bu tanımlardan bazıları şöyledir:

-Meyer ve Allen'a (1991) göre, örgütsel bağlılık şu şekilde ifade edilir: “Çalışanın örgütle olan ilişkisini yansıtan ve örgütte kalma kararını ifade eden psikolojik bir durumdur. ”

- Bateman ve Strasser'e (1984) göre, “birey ve örgüt arasındaki algılanan uyumun bir işlevi” olarak ifade edilmiştir.

- Sheldon'a (1971) göre, örgütsel bağlılık “bireyin kimliğini örgüte bağlayan ve örgüte bağlı olan bir tutum veya yönelim ” olarak belirtmiştir.

Örgütsel bağlılık önemlidir, çünkü örgütlerin varlıklarını korumaları açısından ana faaliyetlerinden ve önemli hedeflerinden biridir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişiler diğer kişilere oranla daha ılımlı, tatmini yüksek, daha verimli olurlarken bu durum onların daha yüksek derecede örgüte bağlı olmalarını ve örgüte karşı kendilerini sorumlu hissetmelerini sağlamaktadır. Böylece bu bireyler örgütte minimum maliyeti sağlamaktadırlar (Balcı, 2003). Çalışanlar örgüte bağlı oldukları sürece, örgütün hedeflerine ve değerlerine güçlü bir şekilde inanırlar ve gönüllü olarak emirlere ve beklentilere de uyum sağlarlar.

Örgütsel amaçlara bağlılığa baktığımızda, nitelik ve nicelik açısından belirli bir rolün başarı derecesini artırarak devamsızlık ve işgücü devir azaltılmasına katkı sağlamakla kalmaz; aynı zamanda en üst düzeyde örgütsel yaşam ve sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eylemlere yönlendirir ve bireyin çalışma hayatına katılmasını sağlar (Kahn, 1977). Bu

yöneltilen gönüllü eylemler sonucunda da birey, örgüt tarafından verilen emir ve beklentilere de uyum sağlamış olur. Örgütsel bağlılık, örgütü kalpten benimsemek, hedeflerine, stratejilerine, kurallarına, normlarına, değerlerine ve kültürüne saygı duymak ve temsil etmek ve onu desteklemek için davranış ve tutumları gerektirir.

Örgütsel bağlılık, kuruluşlar için en önemli konulardan biridir. İşe devam etmeme, işten geri çekilme, işten ayrılma ve iş arama gibi faaliyetlerin yanı sıra; iş tatmini, çalışanların moral ve performans düzeyleri gibi duygusal ve bilişsel özelliklerle birlikte öz benlik, çalışma özgürlüğü, görevin vermiş olduğu sorumluluk duygusu, işe katılım ve son olarak da kişisel özellikler örgütsel bağlılığın temel basamaklarını oluşturmaktadır (Balay, 2000).

Balay (2000) örgüte olan bağlılığının derecesi yüksek olduğunda, çalışanların görev bilincinin arttığını ve örgütü amaçlarına ulaştırmada daha fazla emek harcadıklarını bildirmiştir. Bu tür çalışanların örgüt ile daha uzun vadeli ilişkiler kurduğunu ve dolayısıyla üyeliklerinin de buna paralel olarak ilerlediğini ifade etmiştir. Bağlılık derecesinin düşük olması durumun da ise iş görenlerin örgüte karşı herhangi bir çaba sarf etmedikleri için bağlılık durumlarının azaldığı görülmektedir. Bu durumun örgütte oluşmaması içinde yöneticilere büyük bir görev düşmektedir. İş görenlerin alınan kararlara katılmalarını sağlayıp, değerli bir eleman oldukları mesajını vermeleri onların örgüte olan bağlılıklarını artırıcı unsurlar olarak ortaya çıkacaktır.

Örgütsel ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkisinin incelenmesi çok eskiye dayanmaktadır. Özmen (2005), personel yöneticilerinin örgütsel ve mesleki bağlılıklarını inceledikleri bir çalışmada; bu bağlılığı kişilerin hem mesleklerine hem de örgüte olan duygu ve düşüncelerini ifade eden bir olgu olarak tanımlamışlardır. Kısmen örgütlenen, kişisel olmayan ilke ve kurallarda profesyonel çalışanlardan hem mesleğe hem de örgüte karşı ikili bağlılık beklendiğini ifade etmişlerdir. Bu durum Özmen (2005) tarafından personel yöneticisi, iş hayatına anlam katmak için mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılığı bütünleştirmelidir şeklinde ifade edilmektedir.

Örgütsel bağlılık örgütlerin varlıklarını koruma çabalarının en başında gelen amacıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan uyumlu ve üretken olmakla birlikte sadakat ve sorumluluk duygusu içerisinde çalışma faaliyetini gerçekleştirir. Talepleri ve istenilenleri gönüllü olarak kabul etmektedir. İçsel motivasyonu başkalarının kontrolünden çok faaliyetin kendisinden ve başarı sonucundan ortaya çıkmaktadır. Böyle çalışanın varlığı ile örgüt az maliyet ile kazanç elde etmektedir (Bayram, 2005). Örgütlerine bağlı olarak ve iş tatmini yüksek olan çalışan mesleğine de fazlasıyla bağlı olmaktadır. Bu durumda olan çalışanın mesleki hedeflerini başarmasında katkıda bulunan bir örgütte ise mesleki bağlılığı da arttırmış

olur (Goulet, 2002). Bazı araştırmalarda mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık ile ilgili; iş tatmini, işten ayrılma isteği gibi iş davranışları hakkında mesleki ve örgütsel bağlılığın etkileşim halinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Şimşek, 2012).

Mesleki ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin uyumsuz olduğunu savunan araştırmacılara göre ise bağlılığın biri artarsa diğeri otomatik olarak azalma göstermektedir. Ancak Hall (1971) çalışmasında, bir çalışanın kişisel beklenti ve amaçlarının kurum tarafından karşılanması halinde temelde iki bağlılık arasında çatışma olmayacağını ifade etmektedir. Bu nedenle günümüz de hem mesleki bağlılık hem de örgütsel bağlılık içeren ikili bağlılığa sahip çalışanların daha üretken olacağına ve kuruluşun genel etkinliğini artıracığına daha kesin bir şekilde inanılmaktadır (Kim., 2007).

1.1.1.2. İşe Bağlılık

Mesleki bağlılık ile yakın olan bir diğer kavram ise işe bağlılıktır. İşe bağlılık kavramı ilk olarak ‘tükenmişlik’ kavramına karşı olması ve tükenmişlik teriminin geniş hale getirilip tamamlanabilmesi için kullanılmıştır (Polatçı, 2009). İşe bağlılık kavramı “tükenmişlik” kavramı ile ilgili olarak yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır (Keleş, 2014).

İşe bağlılık ilk olarak Keleş (2014) tarafından, kişisel değerler açısından işin önemi ve işin ahlaki yapısı ile ilgili değerlerin benimsenmesi şeklinde önemli bir örgütsel kavram olarak tanımlanmıştır. İşe karşı olan bağlılık, çalışanların çalışma düzeylerini ve görevlerini benimsemelerine, başarılı ve tatminkâr olmaları için çaba göstermelerine fırsat tanır. Örgütler, işe bağlı ve başarılı çalışanları olduğunda; kendilerine olan inançlarının arttığını ifade etmişlerdir (Öz, 2010). İşe bağlı çalışanlar yaptıkları işten mutlu olurlar ve olumlu sonuçlar aldıklarında işlerini özümseyerek yaparlar. İşine bağlı olmayan çalışanlar ise kendilerini yaptıkları işe veremezler, çünkü kendilerinden bir şey bulamazlar ve çalıştıkları kuruma karşı yabancılaşırlar (Çakır, 2001).

Henry Ford (1906) şöyle söylemiştir: “Fabrikalarımı alabilirsiniz, binalarımı yakabilirsiniz, ama bana çalışanlarımı geri verirseniz, bu işi tekrar inşa edeceğim”. Şüphesiz ki Ford, bu sözleri ile çalışan bireylerin kurumlarına olan bağlılıklarına, bilgi ve kabiliyetlerine duyduğu güven nedeniyle kullanmıştır. Yine şüphesiz ki, mevcut koşullar halinde bir kurumun, yakalayabileceği başarı ve verimliliğinin en önemli kaynağı; inanmış bir işgücünün bağlılıkla kuruma katılım göstermesidir. Bağlılık, insanoğlunun doğasının bir parçası olarak karşımıza çıkabilir.

İşe bağlılık, bireysel, psiko-sosyal, örgütsel ve dış faktörler gibi birçok farklı faktörden etkilenen bir kavramdır. Bu faktörlerin etkili ve doğru bir şekilde yönetilmesinin, bir anlamda

örgütsel olumsuzluğu önlediği söylenebilir, çünkü bireyler çalışanların tükenmişlik seviyelerini azaltmada bir etkiye sahip olacaktır.

Mesleğe bağlılık ve işe bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar bu iki kavramın birbirini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, hemşirelerin çalışma sonucunda mesleki bağlılığın artması ile işe bağlılıklarının da artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Mesleklerini devam ettirmeye, hedeflerini benimseyerek çaba harcamaya daha hevesli olan hemşirelerin kendilerini işleri ile ilgili faaliyetlere adanmaları ve işleri ile özdeşleşmeleri yüksek ihtimal olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü işlerini, kendilerini adadığı mesleklerini yapabilmeleri için önemli bir araç olarak görürler (Benligiray ve Sönmez, 2011).

1.1.1.3. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel davranış alanındaki en yoğun araştırma konularından birini oluşturan kimlik kavramı ilk olarak psikanalizin kurucusu Sigmund Freud (1922) tarafından ortaya çıkarılmıştır. Özdeşleşme, Freud'a göre, bir bireyin başka bir bireyle kurduğu duygusal bağlantı olarak ifade edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme, sosyal bir özdeşleşme biçimidir (Thaneswor, 2004). Örgütsel düzeyde bir özdeşleşmenin varlığından söz edebilmek için bireyin kimliğinin örgütün kimliğine uyum sağlaması veya birey kendi kimliğini örgütün kimliğinden ayrı tutmayarak ancak bir zihinsel seviyeye ulaşır ve o zaman özdeşleşme sağlanmış olur (Tüzün, 2009).

Özdeşleşme, örgütler ve bireyler arasındaki ilişkiyi açıklayan en iyi yoldur. Özdeşleşme kavramı genelde, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ile karıştırılabilmektedir. Örgütsel özdeşleşme, Tüzün (2009) göre; bir örgütle algılanan birlik ve örgütün başarı ve başarısızlıklarının kendi başına deneyimi olarak tanımlanır. Kimlik belirleme kuruluş için önemlidir ama açıkça ifade edilmez (Ashforth., 2005). Örgütle özdeşleşme bir başka tanıma göre, kişinin kendini bir örgüte ait olarak, onunla bir olma algısını ifade etmektedir (Göncü, 2006). Sosyal psikologlar tarafından özdeşleşme; bireyin öz-örgütlenme ve korumak istediği ilişkiyi kurmak için mutluluğu tanımlarken, bireyin çalıştığı örgütün etkisini kabul etmesi ile ilişkili olarak tanımlanmış bir süreç olarak ifade edilir.

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili daha farklı tanımlar da yapılmıştır (Scott, 1998):

- “bireyin sosyal bir sınıflandırmaya ait olma algısı”,

- “bireyin kendisini üyesi olarak gördüğü grup veya sosyal sınıflandırmaya yönelik duygusal davranışlarının tamamı”,

- “bireyin bir partiyi, ideolojiyi veya siyasi bir lideri seçmesi”,
- “bireyin, seçtiği birim modeline uyma çabası”,
- “bireyin başka bir kişi olmadığı görüşü” şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmede karşılıklı ilişkiler söz konusudur. Bu ilişkiler hem örgüt hem de örgüt üyeleri tarafından etki ve sonuç içeren anlamlı ilişkiler ortaya koymaktadır (Scott, 1998).Bireylerin belirsizlik duygularını azaltmak için ait olma ihtiyacı duyarlar. Güven isteyip örgüte bağlanmayı hedeflerler. Bu yüzden bir gruba dahil olarak, diğer insanlarla ilişki kurup kendini güvene alarak belirsizlikleri azaltır. Örgütsel özdeşleşmesini sağlayarak kendisine olan öz saygısını da artırır (Ashforth, 2008). Polat'a (2009) göre; çalışanların örgüte karşı aidiyet duygularının geliştirilmesi gerekir. Çalışanların, örgütleriyle ya da çalıştıkları iş yerleriyle olan özdeşleşmeleri arttırılmalıdır. Bireysel hedefler ile örgütün hedefleri aynı çatı altında toplanmalıdır. Buna bağlı olarak da az kaynak kullanarak uzun vadeli stratejik hedeflere de ulaşmak mümkün olacaktır (Polat., 2009). Örgütün hedeflerine uygun olarak çalışabilecek insan kaynaklarına sahip olması ve bu insan kaynağını uzun süre barındırabilmesi için, örgütteki çalışanların tutum ve davranışlarını işe yönlendiren mekanizmaların ne olduğunu anlaması ve çalışanların örgüt hakkındaki algılarını belirlemesi gerekmektedir. Bu algının temeli, çalışanın kurumuyla ne kadar özdeşleştiğidir (Polat, 2009). Örgütsel kimlik hem örgütsel davranışın yazılmasında hem de kuruluşun varlığı ve çalışanlarıyla olan ilişkileri açısından önemli olurken, çalışanın sadakati de ön planda olmalıdır. Sonuç olarak, çalışanın örgüte olan bağlılığı beyninde merkezi bir yer edinmişse ve bu yer başka bir sosyal gruba üyeliğinden daha önemli hale gelmişse, o zaman bu çalışan örgütle çok özdeşleşmiştir (İşcan, 2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, iş katılımı, örgütsel sadakat ve mesleki bağlılık ile pozitif bir ilişki içerisinde. Bireylerin örgütten ayrılma niyetiyle ise negatif bir ilişki içerisinde (Jones, 2010).Bireyler mesleklerini önce icra etmekte, sonrasında mesleğe karşı olumlu ya da olumsuz duyguları oluşmaktadır. Dolayısıyla mesleki bağlılığı olan bireyler, özellikle de duygusal bağlılık hisseden bireylerde zaman geçtikçe özdeşleşme davranışlarını görmekte şaşırtıcı olmamaktadır (Çelik, 2018).

1.1.1.4. Mesleki Özdeşleşme

Mesleki özdeşleşme; mesleki değerlerin, yeteneklerin ve amaçların net bir şekilde algılanması ve mesleki roller aracılığı ile birbirine bağlanması şeklinde ifade edilebilir. Mesleki özdeşleşme, bireylerin mesleki kimliğinin diğer kimliklerden önce gelmesidir. Yönetim yazınında son derece az çalışılmış bir konudur. Daha çok psikoloji alanında çalışan araştırmacılar tarafından ele alınıp incelenmektedir (Tak, 2009). Tak ve diğerlerine (2009)

göre; mesleki özdeşleşme, kişinin davranışsal özelliklerinin, mesleğinin içinde erimesi ve içselleştirilmesidir, artık o mesleki özellikleri taşımasıdır. Mesleğinin egemen özellikleri ile kişisel özelliklerinin aynılaşarak birleşip meslek içinde eriyecek derecede özdeşleşme yaşamasıdır. Yani; bir doktorun, öğretmenin, mühendisin sadece mesleğini icra ederken değil; özel hayatında, dışarıda gezerken de bir doktor, bir öğretmen, bir mühendis gibi davranması, kişinin kendisini mesleğine adanması durumudur. Kişinin mesleği böylece kendi kişiliğinde önemli bir hal alır kişinin karakterinin bir parçası olur. Bu durumda kişinin karakterine işler ve kişi mesleğe ait olan özellikler ile tanımlanmaya başlar. Örneğin; Bir diş hekiminin sadece muayenehanesinde değil, özel hayatında da ayrıntılara çok takılan ve dikkat eden bir insan olması, mesleğine dair olan özelliklerin zamanla karakterini de etkilediğinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine bir örnek daha verecek olursak; sakin, cana yakın, hoşgörülü, hizmet bilinci yüksek bir görevlinin, mesleki görevi gereği ilişkide olduğu kişilerin iyi niyeti suiistimal edici davranışları sonucu, katı, sinirli, kısıtlayıcı kurallar koyan bir kimliğe bürünmesi mümkün olabilmektedir (Tınar, 1997).

Mesleki özdeşleşme, bir kişinin kariyerine anlam ve yön verirken, stres ve zorluklar ile başa çıkabilme yeteneklerini arttırır ve aynı zamanda bireyin kişisel güçlerini, ilgilerini, tercihlerini ve amaçlarını mesleğinde bulmasını sağlar (Hirschi, 2012). Mesleki özdeşleşme kavramını daha basit kelimeler ile ifade edecek olursak; bir kişinin enerji ile dolu bir şekilde işine tamamen adanmasıdır. Sağlık psikolojisi açısından mesleki özdeşleşme; refah açısından meslekteki en ideal işleyiş olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel uyumu yaşama, akıntıya kapılıp gitme durumu söz konusudur (Hirschi, 2012). Ancak zirveye ulaşma yönünde eğilim gösteren akıntının tersine, mesleki özdeşleşme daha sabit ve uzun ömürlüdür. İşten bıkmışlık ve enerji yoksunluğu durumu olan tükenmişliğin karşıtı olarak nitelendirilir. Mesleki özdeşleşmenin ana özelliği, enerji ve memnuniyetin var olmasıdır.

Mesleki özdeşleşme var olduğunda olumlu çıktılar karşımıza çıkar. Bunlar; yaratıcılık, inovasyon, kariyer memnuniyeti, yaşam tatmini, motivasyon, verimlilik ve performanstır. Ancak tam tersi durumlar söz konusu olduğunda yani; mesleki özdeşleşmenin yetersiz olduğu durumlarda ise, olumsuz çıktılar ortaya çıkar. Bunlar; işten ayrılma niyeti ve personel devri, verimsizlik, meslek hastalıkları ve iş kazaları, bireyin işe yabancılaşması, mesleki sinizm ve mesleki stres durumları karşımıza çıkmaktadır (Üçüncü, 2016).

1.1.1.5. İşkoliklik

İşkolikliğin tarihi çok eskilere dayanmasına rağmen 90'lı yıllarda işletme alan yazınına dahil olabilmıştır. İşkoliklik kavramının; tarihi 19. yy. 'ın ortalarına kadar

uzanmaktadır. Ancak işkoliklik kavramı, toplum ve bireyler üzerinde olumsuz etkilerin görülmesi nedeniyle, son 15 yıldır yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. 1960-1970’li yıllarda herhangi bir çalışan ortalama 8-9 saat çalışırken günümüz koşullarında çalışma saatleri ve şekilleri farklılık göstermekte ve esnek çalışma şekillerini de beraberinde getirmektedir (Garson, 2005). Çalışanlar iş ve özel hayatlarını dengelemek içinde işlerine gereğinden fazla önem vermeye başlamışlardır.

1990’larda özellikle Avrupa’da gündeme gelmiş olan, “presenteeism” kavramı geliştirilmiştir. Bu kavramı aslında İngilizce “absenteeism”in kelimesinin eş anlamlısı olarak kullanılmaktadır. Türkçe de “işe veya okula mazeret bildirmeden gitmemek” olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan Presenteeism ise bu ifadenin tersi olarak “görevi dışında ofis ve bürodan ayrılmayanlar” için kullanılan bir terimdir (Gunbeyi ve Gündoğdu, 2010). Dilimizde bu ifade “işkolizm-işkoliklik” olarak kullanılmaktadır. Yönetim uzmanı olan yazarlara göre (Morris, 2006), işkolikler iki gruba ayrılır:

a) Gerçek anlamda çok çalışan veya çok çalışıyormuş gibi yaparak aslında hiçbir iş yapmayan kişilerdir.

b) Yaralı, hasta ve halsiz olsalar bile, çalışma saatlerinde işe gitmek ve görevde kalmak isteyen kişilerdir.

Herhangi bir nedeni olmadan gereğinden fazla çalışan kişiler işkolik olarak tanımlanmaktadır. İşkolik olmaya iten sebepler vardır (Morris, 2006).

- İş oryantasyonu (Çalışma arzusu, yaptığı işi sevmek, vb. nedenler)
- Ekonomik yönelim (Materyalizm; para kazanma ve terfi, vb. nedenler)
- Çalışma dışı oryantasyon (Çalışırken eğlenmek, mutlu olmak, iş tatmini vb. nedenler)
- Ek ödemelerin ve faydaların yönlendirilmesi (Fazla mesai ve aşırı çalışma nedeniyle alınan yardımcı haklar, vb. nedenler)

Alan yazında işkolikle ilgili birçok tanım yapılmıştır. Ancak bu tanımlar arasında en çok ilgi çeken tanım; çalışanları işine sadakat seviyesi yüksek olan, kendisini içsel baskılar yüzünden devamlı olarak çalışmak mecburiyetinde gören ve gerçekleştirdiği işten haz alma seviyesi düşük olan kişiler olarak ifade etmişlerdir (Burke, 2001).

Doğan ve Tel’in (2011) ortaya koyduğu DUWAS ölçeğine göre işkoliklik iki alt boyutta incelenir: İlki aşırı çalışma, bireyin tek odak noktası vardır o da çalışma hayatıdır. İkincisi ise, kompulsif çalışma, birey psikolojik açıdan tamamen bağımlı hareket etmektedir, mesleğini bırakmak istese bile bırakamamaktadır.

İşkoliklerin bazı özellikleri vardır (Gündoğdu, 2010). Bunlar; işkoliklik denetlenemeyen bir gereksinimdir, işkolikler iş dışındaki kişisel yükümlülüklerinden kurtulmak umuduyla işe sığınmaktadırlar, işkolikler kuvvetli diğer çalışanlarla yarış halindedir, işkoliklerin kendine olan güvenleri düşüktür.

İşkolikliğin bazı belirtileri vardır. Bu belirtiler ise şunlardır: Kendilerine boş vakit ayırmazlar bu yüzden de rahatlamaları güçtür, çalışmadıkları zaman asabi ve sıkıntılı olurlar, evleri işkolikler için her zaman ikinci bir ofistir, iş konusu dışında farklı bir konu üzerinde pek fazla zaman ayırıp tartışmazlar, fazla çalışmayı hep savunurlar, iş konusu açıldığında diğer konulardan daha fazla ilgi ve heyecan duyarlar, dinlenirken geçirdikleri zaman onlar yani işkolikler için boşa geçen bir zamandır (Yöney, 2006).

İşkolik olmak başlarda zararsız ve keyifli gibi görünse de ilerleyen zamanlarda özel hayat kadar iş hayatında da sıkıntılı süreçleri de beraberinde getirir. İşkolizm çağımızın hastalıkları arasında yer almaktadır. İşkolikler için hayatlarının odak noktasında hep işi ve iş hayatları vardır, evlilikleri bile hep ikinci planda yer almaktadır. Duygu yoğunlukları vardır ama bu sadece çalıştıkları süre zarfında geçerlidir. Bu durumlar sonucunda işkolik olmanın ortaya çıkardığı olumsuz durumlar vardır: İşkolik insanların sosyal ilişkileri bozulur. Zamanla depresyon, yorgunluklar ve huzursuzluklar ortaya çıkar. Sağlık sorunu yaşamaya başlarlar. Beslenmeye zamanı iyi ayırmadıkları için yaratıcılık ve üretkenlikleri düşer ve hata yapma olasılıkları da artar. Yukarıdaki olumsuz durumlar beraberinde bireyin işini kaybetmesine kadar giden ciddi sorunları da ortaya çıkarır. Tüm bu olumsuz durumlardan kurtulmak için. İşi işte bırakıp hayatı hayatın içinde yaşamaları gerekmektedir. İkisini birbirine karıştırılmamalıdır. Özel hayata, aileye ve arkadaşlara gereken zamanı ayrılmalıdır. İş ile ilgili acil bir durum söz konusu olsa bile “hayır” demeyi başarabilmeleri gerekir. Hiçbir şey yaşadığımız hayattan ve bizden önemli olmamalı diye düşünmelidirler. Kendilerine, hobilerine zaman ayırarak, spor yapıp, tatile çıkabilmelidirler. Zorlandıkları zamanlarda diğer çalışma arkadaşlarından yardım talep edebilmelidirler. Doğru ve dengeli beslenilmeyi de ihmal etmemelidirler (Temel, 2006).

1.2. Mesleki Bağlılığın Boyutları

İlgili alan yazını incelendiğinde mesleki bağlılık boyutları ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır (Çöl, 2004). Mesleki bağlılık ilk olarak tutumsal ve davranışsal olarak iki gruba ayrılmış olup sonraki araştırmalarda ise duygusal, normatif ve devam bağlılığı olarak üç grupta ele alınmıştır (Zedef, 2017). Daha sonraki yıllarda bu üç boyuta “birikmiş mesleki

maliyetler boyutu” eklenmiştir. Meyer ve Allen (1991)’nın yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık kavramına getirilen Üç Boyutlu Bağlılık Model’inin, mesleki bağlılığa uyarlanarak incelendiği görülmektedir (Zedef, 2017).

Davranışsal yaklaşımda; mesleki bağlılığın, mesleği birlikte yürütme ve mesleki çalışmaları izleme gibi tutumlara odaklandığını, tutumsal yaklaşımda ise; bireylerin çalışmayla ilgili özgün fikirlere katkısının ve bu katkının özgün olarak ortaya konmasının ve bireyin işine karşı göstermiş olduğu tavrın önemli olduğu bildirilmektedir (Çöl, 2004).

Morrow’a (1990) göre mesleki bağlılığın üç alt yaklaşımı şu şekildedir:

-İşe karşı oluşturulan genel tutum: Bu basamakta işe yönelik değer yargıları ifade edilir.

-Mesleki planlama fikri: Kişi işi ile ilgili olarak gelecekteki yatırımları bu seviyede yapar.

-İşin nispi önemi: Bu düzeyde de kişi iş ve iş dışı faaliyetler konusunda tercih yapmaktadır.

-Mesleki bağlılığın yaklaşımları ile ilgili yapılan çalışmalarda en çok kabul gören yaklaşım örgütsel bağlılık yaklaşımından hareketle gruplandırılan üç boyutlu bağlılık yaklaşımıdır. Bu yaklaşımlar, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak üç grupta incelenmektedir. Meyer ve Allen’e (1990) göre bu bağlılık biçimleri “bireyin mesleğe devam etme olasılığı” ile ilgili olurken, bu isteğinde derecesine göre bağlanma türünün değişebildiği ifade edilir. Mesleki bağlılığın boyutlarından ilki; duygusal bağlılıktır. Bu bağlılık türünde örgüt çalışanının mesleğini yaparken mesleği hakkında olumlu duygularla mesleğinin önemini bilerek ve olumlu duygular ile icrasını gerçekleştirmesidir. İkinci bağlılık türü olan devamlılık bağlılığında ise örgüt çalışanı mesleğini sevmese bile çeşitli sebeplerde dolayı mesleğini zorunlu olarak devam ettirmek durumunda olmasıdır. Üçüncü bağlılık türü ise; normatif bağlılıktır. Örgüt çalışanının normlara yani kurallara bağlı olarak mesleğine göstermiş olduğu bağlılıktır. Devamlılık boyutunda iç etkenler bağlılığı zorunlu kılarken, normatif bağlılıkta dış etkenler karşımıza çıkmaktadır.

1.2.1. Mesleki Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık Meyer, Allen ve Smith (1993) göre; çalışanın örgüt içinde mesleğini severek yapması, meslekte devam etme güdüsüne içsel olarak sahip olması ve kendisiyle mesleğini özdeşleştirilmesiyle birlikte ortaya çıkmaktadır. Mesleğini içselleştiren bireyler, mesleği ile ilgili çalışmalar yapmak ve bu mesleği sürdürmekle ilgili çaba sarf etmektedirler (Çiftçioğlu B. T., 2009). Duygusal bağlılık ile ilgili pek çok tanımlamalar yapılmıştır.

Duygusal bağlılık, bir işte çalışan bireylerin meslekte kendi tercihleri ile duygusal olarak kalma arzusu olarak da tanımlanır. Duygusal bağlılık, meslekle ilgili bireysel özelliklerle ilgili bir olgudur ve mesleki planları destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğüne bağlıdır (Öğüt, 2007). Bu bağlılık çalışanlar da olması istenen bir bağlılık türüdür.

Mesleki duygusal bağlılık, kariyer gelişimi ilerlemesi, mesleki yetenek gelişimi, terfi hızı ve ücret artışının örgütsel kariyer büyüme boyutlarının ciro niyetleri üzerindeki etkilerine aracılık eden bir bağlılık boyutudur. Mesleki duygusal bağlılık; bireyin mesleğini kendisinin seçmesi ile başlayıp mevcut mesleki deneyimleriyle şekillenir (McElroy, 2012). Meyer ve arkadaşlarına (2000) göre; duygusal bağlılığın geliştirilmesi için mesleki seçim ve güncel deneyimlere dayalı değişimler olmalıdır. Önemli etkenlerden biri de bireyin mesleğe olan tatmin düzeyini arttıracak pozitif tecrübeler kazanmasıdır (Meyer., 2000).

Örgütün şartları duygusal bağlılığın sağlanabilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu şartlar; örgütün yapısıyla şekil alan örgüt içerisinde rol tanımlaması, amaç, yönetimin yeni fikirlere açık olması, örgütün vermiş olduğu güven duygusu, iş arkadaşlarının tutum ve davranışları, olumlu ya da olumsuz geri bildirim, örgüt içinde bilgi akışının sağlanması, çalışmaya teşvik ve örgüt ile ilgili kararlara katılım olarak karşımıza çıkmaktadır (Şahin, 2007).

Duygusal bağlılıkta, çalışanlar kendilerini örgütün bir üyesi olarak görmekte yaptıkları işe önem vermektedirler. Diğer bir değiş ile çalışanların mesleğe olan bağlılıkları bu mesleği devam ettirme isteklerinden ileri gelmektedir (Boylu, 2007).

1.2.2. Mesleki Devamlılık Bağlılığı

Allen ve Meyer (1997), Becker'in 'Yan Bahis Teorisi' dayanan devamlılık bağlılığını ortaya atmışlardır. Yapılan çalışmalarda, bu tür bağlılık aynı zamanda akılcı bağlılık ve algılanan maliyet bağlılığı olarak da tanımlanmaktadır. Menep'e (2010) göre, devamlılık bağlılığı örgütten ayrılmanın maliyetlerinin farkında olmak anlamına gelirken, birey örgütten ayrılırsa ortaya çıkacak maliyet nedeniyle örgüte olan bağlılığını korumak istemektedir. Bu nedenle, bir kişi örgütten ayrılmak istese bile, örgütte kalır ve bağlılığını sürdürür. Mesleki devam bağlılığı, çalışanların yeni bir meslek ile ilgili yeni alternatifler eksikliği sonucu meslekten ayrılmak istememeleri sonucu oluşur. Sınırlı seçeneklere sahip yüksek algılanan bir maliyet, bu tür bir bağlılık için bir ön şarttır. Ancak, çalışan fayda sağlayan bir fırsatla karşılaşır, devamlılığı olan bu bağlılık sona ermektedir. Mesleki devam bağlılığı güçlü olan

bireyin mesleki faaliyetlere katılma olasılığı diğer bireylere göre daha düşüktür (Morrow, 1983).

Devamlılık bağlılığı bireyin mesleğinde emek ve zamana yaptığı yatırımın farkında olması ile birlikte ortaya çıkıp gelişmektedir (Arbak, 2009). Başka bir deyişle, birey mesleğinin değerini ve ideolojisini içselleştirir ve benimser, çünkü uzun yıllar boyunca mesleği için çalışır ve bu durum sonucunda mesleği önemli hale gelir (Gül, 2005). Bayram'a (2006) göre devamlılık (devam) bağlılığı; bireyin mesleğinden ayrılma maliyetlerini değerlendirerek başka alternatifini olmaması üzerine mesleğinde kalma ihtiyacı duymasısıdır. Sonuç olarak birey; örgüt ile olan ilişkisinde kişisel yarar sağladığı ve kendini ifade ettiği sürece örgütte çalışmaya devam eder ve devam bağlılığı sergiler (Bayram., 2006).

Örgüt içerisindeki arkadaşlık ilişkileri, çalışanların sosyal ve emekli olma hakları, kıdem alma, kariyerlerini planlama ve sürdürme, uzun bir çalışma sonrası elde edilen deneyimler ve bulunduğu pozisyon gibi var olan tüm faydaların örgütten ayrılma ile kaybedileceği fikri çalışanın örgüte olan bağlılığını sağlamaktadır (Demiral, 2008). Bilimde bu bağlılık türü rasyonel bağlılık ve algılanan maliyet olarak tanımlanmaktadır. Devamlılık bağlılığı bireyin örgütü terk etmesi sonucunda ortaya çıkan maliyetlerin bilincinde olması anlamı taşımaktadır (Yüceler, 2009).

Bireyler sadece kendinden isteneni yapmakta, yüksek oranda devamsızlık ve düşük motivasyon içinde olabilmektedirler (Çetin, 2004). Bu nedenle yöneticiler sadece devamlılık bağlılığı arttıracak insan kaynakları sistemlerini seçmemelidirler (Solmuş, 2004).

Devamlılık bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüt üyeliğini devam ettirirler ve mali veya diğer kayıplardan kaçınmak ve iş seçeneklerinin olmaması sebebiyle olması gereken ölçüde gerekli minimum iş seviyesinde performans gösterirler. Bu nedenle, devamlılık bağlılığı, kuruluşlar açısından kabul görmeyen bir bağlılık türüdür (Çımrın, 2004). Birey mesleğinde duygusal veya normatif nedenlerle değil, zorunluluklar için kalmaya devam eder. Bu bağlılıkta, birey farklı bir meslek bulmak için elinde uygun fırsatlara sahip değildir. Birey, mesleğine olan yatırımlarını korumak ve mesleğinden ayrılmanın neden olduğu duygusal yıkımı en aza indirmek için yeni seçenekler arayışından vazgeçmektedir.

Duygular, devamlılık bağlılığında küçük bir rol oynamaktadır. Araştırmacı, bu durumdan dolayı işten ayrılmanın bedeli karşısında gelişen bir fayda-zarar muhakemesi sonucunda işe bağlılığın arttığını dile getirmiştir. Devamlılık bağlılığını, “değişim yapmanın getireceği yüksek bedelle ilgili olarak, bilinenin dışında bir sosyal kimlik ortaya koyma çabasının mümkün olmadığı farkında olmak” olarak ifade edilmiştir (Şengül, 2008). Devamlılık bağlılığında önemli olan, çalışanın örgütte kalma ihtiyacıdır (İplik, 2003). Ayrıca

örgütsel bağlılığı ödül-maliyet perspektifinden de inceler. Maliyete dayalı olarak daha fazla ödül almak, daha fazla örgütsel bağlılık anlamına gelir. Zaman içinde bir organizasyona daha fazla yatırım yapan bir çalışan, ayrılırsa onları kaybetme olasılığı nedeniyle daha fazla bağlılığa yol açacaktır (Çetin, 2004).

1.2.3. Mesleki Normatif Bağlılık

Mesleki bağlılıkta başka bir yaklaşım normatif bağlılıktır. Wiener (1982), mesleki bağlılığın, çalışanların kuruluşun hedeflerine ve menfaatlerine hizmet etmenin doğru ve dürüst bir yol olduğuna inanmaları için yarattığı iç baskının bir sonucu olarak ortaya çıktığını öne sürmektedir.

Wiener (1982), mesleki bağlılığın, ilk sosyalleşmeden (aile ve yakın çevre sosyalleşmesi) ve organizasyondaki sonraki sosyalleşmelerden (örgütün sosyalleşmesi) etkilendiğini belirtmektedir. Bu nedenle, bir kurumda uzun süreli çalışmanın ve örgütsel bağlılığın önemini vurgulamak için etrafındaki insanlardan sözel veya sözel olmayan mesajlar alan bir kişi, kuruma karşı yüksek bir normatif bağlılığa sahip olacaktır. Bununla birlikte, örgütün çalışanlarından bağlılık beklediğine dair çeşitli şekillerde verdiği mesajlar da normatif bağlılığı yükseltici etki yapmaktadır.

Normatif bağlılık bireylerin mesleklerine karşı olan sorumluluk duygusu ile “kendilerini zorunlu hissetmeleri” ile ortaya koydukları bağlılığı göstermektedir. Normatif bağlılık oranı artan çalışanlar, mesleğinde kalmanın kendileri açısından görev olduğunu düşündükleri ve mesleğinde kalmanın veya mesleğine bağlılık göstermenin “doğru davranış” olduğunu hissettikleri için, bireysel değerlere dayalı olarak mesleklerinde çalışmaya devam ederler (Çımrın, 2004).

Meyer ve Allen (1991) duygusal ve normatif bağlılığın, iş performansı ve gönüllü vatandaşlık davranışları ile olumlu yönde bir ilişki gösterdiğini; devamlılık bağlılığının ise bu davranışları etkilemediğini veya olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadırlar. Normatif bağlılığın ortaya çıkmasında, aile, kültür veya örgütün bir kişiye sağladığı sosyalleşme sürecinin sosyal öğrenme teorisi ve bağlanma teorisi ile açıklanabileceğini belirtmektedirler (Balay, 2000).

Bu bağlılık türünde birey mesleğine bağlı kalmanın gerekliliğine inanır. Bu kişiler, çalışmaya mecbur ve borçlu olduklarını düşünürler. Bir minnettarlık duygusu sonucu mesleklerini icra etmeye devam ederler (Çetin, 2004).

1.3. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların meslekleriyle olan ilişkileri ve çalışanların duygu durumları onların mesleki bağlılıklarıyla birlikte ele alınıp incelenir. Meslek bağlılığı kuvvetli olan çalışanlarda iş verimi yüksek olmakta ayrıca iş tatmini daha kolay sağlanmaktadır. Bu bakımdan çalışanların mesleki bağlılığını etkileyen türlü faktörlerin bilinmesi önem arz etmektedir.

Literatürde mesleki bağlılığı etkileyen faktörler iki ana başlık adı altında toplanmaktadır:

1-Kişisel (bireysel) faktörler

2-Kişiyeye bağlı olmayan faktörler

a) Yapılan iş ile ilgili faktörler

b) Mesleğin yapısına ilişkin faktörlerdir.

1.3.1. Kişisel (Bireysel) Faktörler

Çalışanın bireysel özellikleri ile mesleki bağlılığı arasındaki uyum hem işyeri için hem çalışan için dikkat edilmesi gereken bir etmendir. Bu anlamda bireysel özelliklerin bilinmesi, çalışanın işe yaklaşımı ve bağlılığı hususunda önem arz etmektedir. Her bireyin kendine özgü bir kişilik yapısı vardır. Bireyin bu kişilik yapısı onun özel yaşamını etkilediği kadar iş yaşamını yani meslekteki çalışma yapısını da etkilemektedir. Çalışma hayatında mesleki açıdan donanımlı olmak tek başına yeterli değildir. Bu yüzden tavır, tutum ve davranışlar da önem arz etmektedir (Saritaş., 1997).

Bireysel faktörler; demografik faktörler ve yapısal faktörler olarak sınıflandırılabilir (Saritaş, 1997). Demografik özellikler, çalışanın yaşı, iş tecrübesi, eğitim düzeyi, cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sayısı, unvanı gibi durumlarda çalışmalara konu olmuştur. Yapısal faktörler, bireyin benzersiz ve süreklilik arz eden tavırlarının davranışsal ve süreklilik yönünü oluşturmaktadır. Bireysel faktörler ile ilgili yapılan çalışmalarda iki faktör olarak ele alınmıştır. Bireyin yapmış olduğu meslek ile kişisel özellikleri arasındaki ilişki en önce gelen etkenlerdendir.

Demografik özelliklere cinsiyet açısından bakıldığında 1970-1980'li yıllarda kadınların sahip oldukları mesleki bağlılığın erkeklerin sahip oldukları mesleki bağlılığa oranla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Özmen., 2005). Kadınların iş bulma oranı erkeklere oranla daha düşük olduğu için kadınların mesleklerine ve yapmış oldukları işe olan bağlılıklarının daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Üniversite ve üzeri eğitim almış kişilerin, sahip oldukları bilişsel ve entelektüel donanımlar sonucunda seçim yapma olanaklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Evli

ve çocuğu olan bireylerin yapmış oldukları mesleklerini değiştirme ya da bırakma sorumlulukları yüksek olduğu için bu bireyler diğerlerine göre daha hassas düşünmektedirler (Colarelli, 1990).

Emekliliği yaklaşan veya yaşı diğer çalışanlara göre büyük olan bireylerin mesleğe olan bağlanma oranları daha yüksektir (Colarelli, 1990). Çünkü başka bir mesleğe geçiş yapma zamanları ve seçecekleri mesleğe alışmaları psikolojik olarak uyum süreçlerini düşündükleri için mesleklerinde çalışmaya devam ederler. Bununla birlikte kıdem derecesi yüksek olan bir çalışan devam ettiği mesleğinden vazgeçmek istememektedir (Colarelli, 1990).

Meyer ve arkadaşları (1991) tarafından hemşirelerin mesleki bağlılıklarını inceledikleri araştırmalarında; mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılığın yaşı ile yüksek düzeyde pozitif bir ilişkisi bulunduğunu ortaya koymuşlar ve buna karşı mesleki devam bağlılığının herhangi bir ilişkisinin bulunmadığını ifade etmişlerdir. Buna bağlı olarak da hemşirelerin kıdemleri ile normatif, duygusal ve devamlılık bağlılığın pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

1.3.2. Kişiye Bağlı Olmayan Faktörler (Temel İş Özellikleri)

Mesleki bağlılığı etkileyen faktörlerden bir diğeri de kişiye bağlı olmayan yani; temel iş özellikleridir. Çalışanın bireysel özellikleri dışındaki durumları ifade etmek için kullanılan kişiye bağlı olmayan faktörler şunlardır; beceri çeşitliliği, görev özerkliği, görev geri bildirimi, görev kimliği ve görevin önemi (Hackman ve Oldham, 1980). Bu özellikler, Hackman ve Oldham öncülüğünde 1980 yılında “İş özellikleri modeli” adı altında tanıtılan dolayısıyla insanları örgütün içinde çok güçlü konsantre etmeyi amaçlayan bir iş tasarım modelidir. Mesleki bağlılık ve iş doyumunu etkileyen değişkenler arasında yer almaktadır. Bunlar çalışanın içsel iş motivasyonunu önemli ölçüde etkilemektedir.

Beceri çeşitliliğinde çalışanın yaptığı işi anlamlı hissetmesi gerekir. Beceri çeşitliliği; bir mesleğin yerine getirilmesinde farklı yetenek ve kabiliyetleri olan çalışanlara duyulan ihtiyacı ifade etmektedir (Kaşlı, 2007). İşin diğer işlerden farkı ve ne kadar yetenek gerektirdiği, çalışanın işi gerçekleştirirken göstermiş olduğu aktivitelerin derecesidir. Bu meslek ya da iş anlamı da bilgi ve becerisini kullanarak bir işi başından sonuna kadar tamamlama durumunda olan, çevresi ve toplum tarafından da önemli olan çalışanların yaptıkları işe bakış açıları daha olumludur.

Görev özerkliği; çalışanın yapmış olduğu iş ile kendi kararlarını da sürece dâhil etmesi olarak tanımlanır (Ünler, 2006). Çalışan burada tam anlamıyla bağımsız olmamakla birlikte,

yaptığı işte kendi inisiyatifini kullanabilir. Bu durum çalışanın yaptığı işe ve mesleğine olan duygusal bağlılığını etkilemektedir. Çalışan işine ve mesleğine karşı sorumluluk duygusu besler. Bir çalışmada görev özerkliğini, çalışanın kendi iş süreçlerinde inisiyatif kullanma derecesi olarak açıklamış ve bu durumun yani çalışana verilen görev özerkliğinin de yönetici tarafından dikkatli bir şekilde ayarlanması gerektiğini belirtmektedir (Jenkins, 2005). Görev geri bildirimi; çalışanların işlerini yapmaları sonucunda üst yönetimden aldıkları tepkilerdir. Bu tepkiler sonucunda çalışan işine daha iyi konsantre olur, benimser ve sorumluluğunun bilincine varır.

Görevin kimliği (görev bütünlüğü) ise; çalışanların işlerini hangi oranda başından sonuna kadar kendilerinin yaptığı durumunu ifade etmektedir. Yani; çalışanların çalışma süreçleri boyunca yaptıkları iş üzerinde odaklanmaları anlamına gelmektedir. Böylece çalışan bir işi, yani işin takibini başından sonuna kadar kendisi bizzat takip edip inceler ve bunun sonucuna bağlı olarak da kontrollerini sağlar. Çalışan böylelikle tüm sorumluluğu da üzerine almış olur. Olumlu veya olumsuz sonuçların tümünü kendisi kabul etmiş olur. Bu durum çalışma ücretini çalışan başından sonuna kadar takip ettiği için hem işe konsantre olmasını sağlarken hem de iş sonucu sorumluluğunu da olumlu veya olumsuz olarak kabullenmiş olur, bu da iki durum ortaya çıkmaktadır: Birincisi; eğer yaptığı iş olumsuz yani hata ile sonuçlanırsa yaptığı işe adım adım geri dönerek kolayca hatasına ulaşır ve gerekli tedbirleri alarak düzeltmeler yapabilir. İkinci durum ise; yani işini tamamlayıp olumlu durum ortaya çıktığında ise; çalışan mutlu olur, işine daha iyi odaklanır, işini sahiplenir ve tüm bunlara bağlı olarak da öz yeterliliği artmaktadır (Ünler, 2006).

Görevin önemi; çalışanın yaptığı işin iş arkadaşları ve toplum tarafından atfedilen değer ölçüsüdür ya da işin firma ve müşteri nezdinde önemli bir iş olarak algılanabilme derecesine denir (Esen, 2004). Bir başka anlatımla “kişinin yaptığı işin kendi ve başkalarının yaşamı üzerinde etki ve önem derecedir”. (Gürbüz, 2007). Görevin mesleğe bağlılık ile ilgili olumlu yani güçlü bir ilişkisi vardır. Bu durum sonucunda çalışan görev öneminin farkındadır, bu sorumluluk bilincinde hareket eder ve görevini layığıyla yerine getirir. Çalışan eğer kendi yaptığı işin önemine inanmaz ise çalışanın tatmin düzeyi düşük olacaktır ki bu durumda verimsizliğe neden olmaktadır. Çalışan toplumsal yapı içinde kendisini anlamlandırmalıdır, ayrıca çalışana pozitif duygular katarak yürütülen mesleğin sahip olduğu sosyal statü de değerli bir unsur olarak görülmektedir (Saltık, 2016).

1.3.3. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler

Mesleki bağlılığı etkileyen bir diğer faktör mesleğin yapısına ilişkin faktörlerdir. Bunlar; meslek koşulları, ücret sistemi, çalışma ortamı, etik algısı, mesleğin sahip olduğu imaj olarak karşımıza çıkmaktadır (Boylu, 2007).

Etik, insanlar arasındaki ilişkilerin, ahlaki olarak doğruluğunu araştıran ve temelde bunu etkileyen nedenleri inceleyen bir felsefe bilimidir (Çabuk, 2006). İnsan hayatının büyük bir bölümünü oluşturan profesyonel yaşamın da kendi kuralları ve etik anlayışı vardır. Bu anlayış çerçevesinde, mesleki etik, mesleki yaşamdaki davranışları yönlendiren ne yapılması gerektiğini ve ne yapılmaması gerektiğini ortaya koyan etik ilkelerin ve standartların toplamıdır (Çabuk, 2006).

Her meslek dalı için ayrı olarak düzenlenmiş olsa da her meslekte ortak olarak olması gereken mesleki davranış kurallarını düzenleyen beş mesleki etik ilkesi şöyledir (Wilev, 2000):

Yasallık: Bütün yasalara uyarak imtiyazlı bilgilere yani bireysel haklara saygı göstermek.

Dürüstlük: İmtiyazlı bilgilerin gizliliğine saygı gösterip uygulamak.

Mesleki Bağlılık: Mesleği destekleyerek kişisel ve iş kazancını sağlamak amacıyla mesleki yeterliliği korumak.

Yeterlilik: Mesleki yetenekleri devam ettirip geliştirmek.

Gizlilik: İmtiyazlı olan bilgilerin gizliliğine saygı göstererek adaletli uygulamak.

Mesleki imaj, kişinin mesleğine karşı sahip olduğu bakış açısına etki eden; kişilerin yetenek, statü ve davranış modellerini ifade etmektedir. Aynı zamanda bireyin içinde bulunduğu toplumdaki meslek üyelerine karşı gösterdiği saygı, düşünce ve yargılardır (Aslan, 2010). Görevlerini başarılı bir şekilde yerine getiren çalışanlar toplumda iyi bir imaja sahip olmaktadır. Bu bakımdan meslek çalışanlarının tutum ve davranışları, başarıları ve iletişim yetenekleri, mesleğin imajının oluşumunda önemli unsurlardır. Tüm bu unsurlar doğru bir biçimde ortaya koyulursa meslek imajı da yükselmiş olacaktır (Bağçeci, 2013). Mesleğin toplum tarafından algılanış şekli, o mesleği icra edenlere karşı oluşturmuş oldukları yargı ve düşünceleri ifade etmektedir. Çalışan kişi toplumun üyesi olduğu için kendi mesleğini algılama biçimi mesleğine bakış açısını ifade eder. Örneğin toplum içinde saygın olarak kabul edilen ve imajı iyi olan öğretmenlik mesleğini yapan bir öğretmen için mesleğine bakış açısı toplum nezdindeki öğretmenlik imajıyla örtüşebilmektedir. Bu durum da çalışanın mesleki bağlılığını etkilemektedir.

Çalışan bireye kariyer imkânı sunmak, mesleğine olan bağlılığını attırmak için önemlidir. Böylece bireye kariyer imkânı sunulması, toplum tarafından itibar kazanarak maddi açıdan daha güçlü hissettirilmesi, bireyin mesleğine olan bağlılığını arttıracaktır. Çalışanın kariyeri sadece sahip olduğu işler için değil, aynı zamanda örgütte kendisine verilen iş rolüyle olan ilişkisini güçlendirmek, beklentilerini, duygularını, hedeflerini, isteklerini gerçekleştirebilmek ve böylece sahip olduğu yetenek, bilgi ve becerinin yanı sıra deneyiminin, çalışma isteğinin ve örgütte ilerlemesinin kişinin eğitimi için de son derece önemli olduğu bilinmektedir (Bayram, 2008). Kariyer; bir bireyin yaşam boyu elde ettiği çalışmaları ve mesleği ile ilgili deneyimleri, bilgi ve becerileriyle bütünleştirilmiş, kişiye özgü tutum ve davranışlar olarak ifade edilmektedir (Bingöl, 2016). Bu nedenden çalışana bir kariyer imkânı sunmak meslek bağlılığı açısından önem arz etmektedir. Böylelikle örgüt tarafından çalışanın özgüveni geliştirilmeli ve kendi kararlarını örgüt adına daha sağlıklı şekilde de almasına yol gösterilmelidir. Mesleğin çalışana kariyer imkânı sunması, çalışanın toplum nezdinde mesleğiyle birlikte itibar kazanması, maddi olarak kendini daha güçlü hissetmesi gibi etkenler meslek bağlılığını artırmada belirleyici unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Başka bir çalışma; maaş seviyesi ile kariyer bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Çalışmada rol belirsizliği veya roller arası çatışma ile negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Bishop, 1990).

Meslek bağlılığın faktörlerinden bir diğeri de hiyerarşidir. Hiyerarşi; örgüt içindeki görevlerin ast ve üst derecelerine göre sınıflandırma yapılması anlamına gelmektedir. Örgüt kültürü için önem taşıyan hiyerarşi çalışanların eğilimini ortaya koymaktadır. Hiyerarşi eğilim algısı yüksek olan bireyin mesleğine olan eğilimi bireyin meslekteki kurallara bağlı olarak hareket etmesini sağlar (Şeşen, 2011). Çalışan ile mesleği arasında hiyerarşik olarak bir ilişki bulunabileceği düşünülmüştür ve hiyerarşinin etkisi üzerine çalışmalar yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre meslek bağlılığı ile hiyerarşi arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aranya, 1984).

Meslek bağlılığı etkileyen yapısal faktörlerden bir diğeri çalışanın uzmanlığıdır. Uzmanlık, çalışanın işinde ne kadar yetkin olduğunu gösteren bir kavramdır. Çalışanın uzmanlığı, meslek bağlılığını destekleyen bir unsurdur (Cross, 2004). Uzmanlaşma ise; bireyin yaptığı işte yetkin olma derecesidir. Bu durumda çalışanın mesleğine olan bağlılığını arttıran bir unsurdur.

1.4. Mesleki Bağlılığın Sonuçları

Mesleki bağlılık, çalışan ve yaptığı meslek arasındaki ilişkiyi değerlendiren bir kavramdır. Mesleki bağlılık çalışanı, çalışma arkadaşlarını, çalışma ortamını vb. faktörleri etkileyen bir süreçtir. Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışan her zaman daha az sorun çıkarır ve yaptığı işin sürecini de kendisi takip eder. Bu durum çalışanın mesleğine olan bağlılığını artırır, işine daha iyi motive olunmasını sağlar ve verimsiz sürelerden de kaçınmasına yardımcı olur (Aktaş ., 2015).

Hem çalışanlar ve hem de çalışma kurumları açısından pozitif sonuçlar oluşmaktadır. Çalışanlar mesleklerinde daha başarılı olmak için emek harcarlar ve mesleklerini bırakmayı düşünmezler. Bunun sonucu olarak çalışanların performansı artar, yaşam kaliteleri ve başarılı olma duyguları yükselmiş olur. Yani tüm bunlar çalışanın mesleğine sahip çıkması sonucunda zincirleme olarak birbirini etkiler ve olumlu veya olumsuz sonuçları beraberinde getirir. Mesleki bağlılık çalışanların meslekleri ile ilgili tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Mesleğe bağlılığı yüksek olan çalışanlar mesleklerini ilerletmek için daha fazla çaba sarf etmektedir. Ayrıca bu çalışanlar mesleklerindeki becerilerini yani uzmanlıklarını arttırmak ve kariyerlerini geliştirmek için enerji de sarf ederler. Bu şekilde meslekleri ile ilgili kendi bilgi birikimlerini arttırmaya çalışan ve mesleki uzmanlıklarına yatırım yapan çalışanların meslekten ayrılma davranışları gösterme eğilimleri de daha düşük olmaktadır (Hackett, 2001). Meslekte deneyim kazanma, fırsat eşitliği ve memnuniyet düzeyi arttıkça, bireylerin mesleğine bağlılık seviyesi de artmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009), böylelikle hem kişiler hem de çalıştıkları örgütler için güzel durumlar karşımıza çıkmaktadır.

Mesleki bağlılık çalışanın etkileşimde olduğu iş arkadaşları, çevresi ve örgütü üzerinde de önemli bir yere sahiptir. Yapılan literatür çalışmasında mesleki bağlılığın örgütsel alan ve çalışma alanındaki davranışlar üzerinde pekçok olumlu ve olumsuz etkisinin olduğu yönündedir. (Meyer vd., 1993; Irving vd., 1997; Blau ve Lunz, 1998; Baysal ve Paksoy, 1999, Lee vd., 2000; Cohen, 2006; Chang vd., 2007; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Aslan, 2008; Tak vd., 2009; Jourdain ve Chenevert, 2010; Wang vd., 2011; Çiftçioğlu, 2011; Pai vd., 2012, Şimşek ve Aslan, 2012; Uysal, 2013; Ağırman ve Naktiyok, 2014). Mesleki bağlılık sonucunda ortaya çıkan olumlu ve olumsuz durumlar Kaya ve Zerenler (2014) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini, meslekten ayrılma davranışı ve tükenmişlik sendromu şeklinde ortaya konulmuştur. Mesleki bağlılığın sonucunda ortaya çıkan olumlu ve olumsuz durumlara meslekte kalma davranışı da eklenerek karşımıza çıkmaktadır.

1.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık; çalışanın refahı ve örgütün hedeflerine ulaşması için çalışan tarafından yapılan bir dizi özverili davranıştır. Bununla birlikte, herhangi bir örgütün servetinin temeli çalışanlarıdır ve onları güçlendirmek, örgütsel verimliliği artırmak için daha büyük bir fırsat vermelidir. Böylece öncelikle çalışanlar işlerinden ve çabalarından yararlanırlar ve ikincisi, organizasyona çok sayıda fayda sağlayacak olup çalışan bireyin tamamen “gönüllülük” durumuna dayalı bir davranış da bulunmasıdır (Koçel, 2014).

Başka bir tanıma göre, resmi ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan veya açıkça tanımlanmayan davranışların yerine getirilmesi zorunlu değildir, gönüllüdür ve kuruluşun işlevlerinin etkili bir şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlardır (Gürbüz S. , 2006) şeklinde ifade edilmiştir. Mesleki bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışının arasındaki ortak durum şu şekildedir: İkisinin de “gönüllü olarak bir çaba ya da gayret gösterme” esasına dayanmaktadır.

Meyer ve arkadaşları (1993), hemşireler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılığın gönüllü davranışlarla pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Cohen (2005) ise; Arap ve Yahudi kültürlerinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile birçok bağlılık (örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, işe bağlılık ve gruba bağlılık) arasındaki ilişkiyle ilgili olarak yapmış olduğu araştırmasında, kolektivizm (ortaklaşacılık) düzeyi yüksek olduğu için mesleki bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı büyük oranda olumlu bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Aslan (201008) da yine Meyer ve arkadaşları gibi hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, mesleki bağlılığın, örgütsel vatandaşlık ile anlamlı ve negatif olmayan bir durum olduğunu, ayrıca mesleki bağlılık boyutlarından biri olan mesleki duygusal bağlılığın ortaya çıkardığını ifade ederken, diğer mesleki bağlılık boyutlarından mesleki normatif bağlılık ve mesleki devamlılık bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı içerisinde herhangi bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı ve pozitif yönde etkileyen bağlılık boyutu mesleki duygusal bağlılık olduğunu ve mesleklerini özveriyle yapan, mesleklerine karşı duygusal bağlılık taşıyan kişilerin, yüksek oranda, örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği kanısına varılmıştır. Yapılan bu çalışmalardan, mesleğine özellikle de duygusal bağlılık gösteren kişilerin yani çalışanların yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

1.4.2. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamamanın bir sonucu olarak ortaya çıkan mutlu ve huzurlu bir durum olarak adlandırılır. Aynı zamanda, iş görenlerin işyerleri ile ilgili çeşitli tutum ve davranışsal boyutları içeren genel bir ifade olarak bilinmektedir (Güney, 2007). Çalışanların işine ve çalışma çevresine karşı fiziksel ve psikolojik doyuma ulaşma durumuna da iş tatmini denmektedir (Kaya, 2014). Baş ve Ardıç (2002) iş tatminini, “Bireyin yapacağı işe karşı geliştirdiği pozitif olan duygusal tepkileri” şeklinde ifade etmektedir.

Mesleki bağlılık ve iş tatmini ile ilişkili olarak literatürde yapılan birçok çalışma karşımıza çıkmaktadır. Meyer ve arkadaşları (1993) mesleğe karşı gelişen tecrübe düzeyi, olanaklar ve memnuniyet seviyesi arttıkça bireylerin mesleklerine olan duygusal bağlanma düzeylerinin de artacağı sonucuna ulaşmışlardır. Irving ve arkadaşları (1997) ise; mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılığın her ikisiyle de iş tatmininin pozitif yönlü ilişki içinde olduğunu ortaya koymuş ama mesleki devamlılık bağlılığı ile iş tatmininin anlamlı bir ilişkisini ortaya koyamamışlardır.

Erdoğan (1994)’a göre, iş görenin, işinden tatmin olması; öncelikle bireyin mutluluğunun artmasına ek olarak, bir kişiyi işlerine bağlamak, verimli çalışmak, huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak için çaba sarf etmek, fireyi azaltmak ve işgücü devir oranını azaltmak gibi göz ardı edilemeyecek kadar önemli sonuçlar doğuracağından, mesleğini severek, mesleği ile özdeşleşerek ve mesleğini içselleştirerek mesleğine bağlılık duyan bir bireyin, yukarıda yapılan çalışmalarda da belirtildiği üzere mesleki bağlılık ve iş tatmini arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı ikili ilişkisi sonucunda olumlu yönde tatmin olması hem kendisi hem de çalıştığı örgütü ya da kurumu açısından son derece önem arz etmektedir.

1.4.3. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini, çalışanın iş hayatına ve işin dışında yaşama kaşı olan memnuniyetini anlatmaktadır (Keser, 2005). Bir diğer ifadeyle ise, kişilerin yaşamlarından memnun olup olmadıklarını gösteren bir tanım olarak ortaya çıkmaktadır (Aslan, 2008).

Yaşam tatmini kavramını iş yaşamından bağımsız değerlendirmek doğru değildir. Bunun nedeni; yaşam tatmininde etkili olan faktörlerden en önemlilerinden birinin, bireyin kendi yaşamında çok ayrı bir yeri olan iş yaşamının olmasıdır. Bu anlamda, iş yaşamı sonucu kazanılan tatmin ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğundan bahsedilebilir (Keser, 2005).

Literatür incelemesi yapıldığında mesleki bağlılık ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar karşımıza çıkmaktadır. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), yaşam

tatminini doğrudan etkileyen kariyer, mesleki ve örgütsel bağlılık türlerinin mesleki bağlılık olduğunu belirtmişler ve bunun sebebinin ise turizm sektörü çalışanlarının mesleklerini benimsemelerine ve özveri ile yapmalarına bağlamışlardır. Yıldırım ve Aslan (2012); yaşam tatminini örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık boyutları ile olumlu bir ilişki içinde olduğu sonucuna varmışlardır.

Sonuç olarak, bireyin ya da çalışanın yaşamının önemli bir kısmını yani zamanının büyük bir çoğunluğunu mesleğinde geçirmiş olduğu için çalışanın mesleğine olan zayıf ve güçlü her türlü bağlılığı kişinin yaşamına olan tatminini olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyecektir diyebiliriz.

1.4.4. Meslekten Ayrılma Davranışı

Meslekten ayrılma davranışı; mesleği bırakma niyeti ve ayrılma niyeti olarak ele almak daha açıklayıcı olmaktadır. Mesleği bırakma durumu, kişilerin bilinçli ve kendi istekleri ile çalıştıkları kurumdan-meslekten ya da işten ayrılma eğilimlerini ifade etmektedir (Yüksel, 2013). Ayrılma niyeti ise; çalışanların iş ya da meslek koşulları ile gerekli doyuma ulaşamamaları halinde sergiledikleri eylemler, yıkıcı ve aktif eylemler olarak ifade edilmektedir (Rusbult, 1998). Bu nedenle, meslekten ayrılma davranışı meslekten ayrılma niyetinin kişi yada çalışan tarafından eyleme geçirilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır.

Meslekten ayrılma davranışıyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde karşımıza şunlar çıkmaktadır: Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada; mesleki duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının meslekten ayrılma düşüncesi ile paralel olarak anlamlı negatif yönde ilişkili içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık Irving ve arkadaşları (1997) tarafından yapılan çalışmada da ayrılma niyetinin mesleki devamlılık bağlılığı ile negatif yönde bir ilişki içinde olduğu belirlenmiş ama mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılıklar ile anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilememiştir. Tak ve arkadaşları (2009) tarafından hekimlerin mesleki duygusal bağlılıkları üzerine yapılan çalışmada; meslekleriyle duygusal bağ kuran hekimlerin mesleklerini bırakmak istemedikleri istatistiksel olarak ortaya konmuştur. Ayrıca Çiftçioğlu (2009) tarafından muhasebecilik mesleği üzerinde yapılan araştırmada ise; çalışanların mesleki duygusal bağlılığı ile meslekten ayrılma niyetleri arasında negatif bir korelasyon olduğu belirlenmiştir. Lee ve arkadaşları (2000)'nın yaptığı başka bir çalışmada ise; mesleki bağlılığın, meslekten ayrılma niyetinin en önemli belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle mesleki bağlılık, meslekten ayrılma davranışının ortaya çıkması noktasında çok büyük bir öneme sahiptir diyebiliriz.

1.4.5. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik sendromunu açıklamadan önce tükenmişlik kavramını ele almamız daha faydalı olacaktır. Tükenmişlik kavramını; örgütsel stres üzerinde uzun bir süre incelemiş olan klinik psikolog Freudenberger ilk kez 1974 yılında ifade etmiştir (Şıklar, 2012). Freudenberger tükenmişliği şöyle ifade etmektedir: “Başarısızlık, karşılanmamış taleplerin bir sonucu olarak bireysel iç kaynakların azalması ve aşırı yüklenmesi sonucu güç ve enerji kaybı halidir” (Arı, 2008). Başka bir tanıma göre; bireylerde bire bir etkileşimde bulunmayı gerektiren mesleklerde görev alan kişilerde karşılaşılan fiziksel olarak bitkinlik, kronik halsizlik, ümitsizlik, motivasyon eksikliği, isteksizlik ve umudunu kaybetme ve işe yaramama duygusu gibi tükenmişlik belirtileri ve diğer kişilere karşı olumlu olmayan davranışları içine alan fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir durumu ortaya çıkarmaktadır (Babaoğlu, 2010).

Literatür de tükenmişlik sendromu; duygusal anlamda tükenmeyi, işe karşı önem derecesinin düşmesi ve kişisel başarı düzeyindeki azalma bileşeni olarak karşımıza çıkmaktadır (Maslach, 1981).

Duygusal Tükenme: Duygusal yönden aşırı yüklenilmiş olma hissi ve kişinin duygusal kaynaklarındaki azalmayı ifade etmektedir. Bu tükenmenin başlıca kaynakları aşırı iş yükü durumu ve işyerindeki bireysel çatışmalardır. İnsanlar yenilenebilecekleri herhangi bir kaynakları olmadığından kendilerini bitmiş ve tükenmiş hissederler. Onlar başka bir günde başka bir insan ile karşı karşıya gelmek için yeterli güce sahip değildirler. Bu bileşen, tükenmişliğin stres boyutunu karşımıza çıkarır (Maslach., 1998). Duygusal tükenmişlikte bireyin duygusal olarak birçok konuya önem vermediği anlaşılır.

Duyarsızlaşma: Tükenmişliğin insanlar arası ilişki boyutuna duyarsızlaşma denir. İdealist düşünme biçimleri de dahil olmak üzere, çalışanın diğer meslektaşlara veya yöneticilere karşı olumlu olmayan, alaycı ve psikolojik olarak aşırı uzaklaşan davranışını ifade eder (Keser, 2015). Duyarsızlaşma, duygusal olarak tükenme evresine girmiş insanların ya da çalışanların çevresindeki kişilerle arasına bir duvar örerek, mesafe koyması ve bu kişilere karşı gösterdikleri olumlu davranışlarının negatif yönde değişmesi olarak ifade edilebilir.

Kişisel Başarı Düzeyindeki Azalma: İşte meydana gelen yeterlilik düzeyindeki ve verimlilik duygularındaki bir azalışı ifade eder (Maslach., 1998). Çalışanın yani bireyin işe odaklanmasının zayıfladığıdır. Bununla birlikte, bireyde yetersizlik duygusunun güçlenmeye başladığı bir aşamadır. Birey işine odaklanamamakta, kendine olan inanç ve başarı algısını

artık kaybetmektedir (Keser, 2015). Kişisel başarı düzeyindeki azalma, kişinin tükenmişlikten olumsuz olarak etkilendiği ve zararın da kendisine dokunduğu son aşamadır denilebilir.

Lee ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan meta analiz araştırma sonuçlarına göre, mesleki bağlılık ile tükenmişlik ve tükenmişliğin parçaları olan duygusal olarak tükenme, işe karşı duyarlı olma yeteneğinin azalması ve bireysel performans düzeyindeki azalma bileşenleri arasında negatif yönde bir ilişki tespit olmuştur. Çiftçiöğlu (2008) tarafından muhasebecilik mesleği üzerinde yapılan çalışmada, mesleki bağlılık düzeyi ile tükenmişlik sendromu bileşenlerinden yalnızca duygusal tükenme boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu, mesleki bağlılık ile kişisel başarı bileşeni arasında ise pozitif bir ilişki olduğu ve mesleki bağlılık ile duyarsızlaşma bileşeni arasında da istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir durum söz konusudur.

Tükenme yaşayan kişilerin kendilerinde, yaptıkları işi sürdürecektir gücü bulamamaları ve bilgi birikimi ile tecrübelerine olan güvenlerinin azalması neticesinde mesleklerini tamamen bırakma eğilimi içerisine gireceklerini, bunun da alanında uzmanlaşmış elemanların örgütler açısından kaybı anlamına geldiğini hem birey ve örgüt hem de ülke ekonomisinin bu durumdan yüksek düzeyde zarar göreceğini dile getirmişlerdir. Görüldüğü üzere tükenmişlik sendromu, adeta bir kelebek etkisi ile insanın kendisinden başlayarak ülke ekonomisine kadar geniş bir alanda olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenden dolayı hem tükenmişlik yaşayan kişiler hem de örgüt ve örgüt yöneticileri açısından baktığımızda tükenmişliğin önüne geçilebilmesi adına yapılabilecek pek çok önlem olmasına karşın en başta yapılması gereken çözüm, tükenmişlik ile ilgili işaretlerin doğru algılanarak yerinde ve zamanında müdahalenin yapılması gerekliliğidir (Ardıç, 2009).

1.4.6. Meslekte Kalma Davranışı

Meslekte kalma davranışı; mesleğine duygusal açıdan bağlılık gösteren çalışanların mesleklerinde kalmaya güçlü bir isteklerinin olduğu ve mesleklerine devam etmeyi istedikleri, mesleğine devamlılık bağlılığı gösteren çalışanların meslekte kalmasından doğacak faydayı dikkate aldıkları ve mesleklerinde kalmaya ihtiyaçlarının olduğu ve mesleğine normatif bağlılık gösteren çalışanların ise; mesleklerin de kalmayı bir yükümlülük olarak hissettikleri ve mesleklerinde kalmaya zorunlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Meyer., 2000) (Blau, 2001). Diğer bir çalışmada ise mesleki bağlılığın aşağıdaki varsayımlardan oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır (Nogueras, 2006):

- Kişinin yaşamının ana odak noktası bireyin mesleğidir,
- Eğitim, mesleki bağlılığı artırır,

- Örgütsel değişim, mesleki bağlılığı artırır,
- Mesleki bağlılık, meslekte kalmanın nedenidir.

Meslekte kalma niyeti, mesleki bağlılık ile benzerlik göstermekte ve mesleğe olan bağın psikolojik bir göstergesi olarak da karşımıza çıkmaktadır (Carless, 2005). Meslekte kalma davranışı bu niyetin kişiler tarafından uygulamaya geçirilmesi ile meydana gelir (Sarıtış, 2014).

Tak ve arkadaşları (2009) tarafından, mesleki bağlılık, kişilerin mesleğine karşı davranışlarını olumlu yönde etkilediğini, yani mesleğine tutunan kişilerin mesleklerini devam ettirme eğiliminde olacağı konusunda bir fikir birliğine varıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Baysal ve Paksoy (1999), Meyer ve Allen'in mesleğe bağlılık ve kuruma bağlılık modelini analiz etmek üzere geliştirdikleri üç alt değişkenli ölçeğin Türkiye'de uygulanmasına yönelik bir örnek olarak üniversite öğretim üyeleri ve yardımcılarının seçilmiş oldukları çalışmada; mesleki duygusal bağlılık değişkeni ile mesleki devam bağlılığı değişkeni arasında minimum ve olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tak ve arkadaşları (2009) tarafından hekimler üzerinde yapılan araştırmada ise mesleğine karşı duygusal bir bağ geliştiren hekimlerin mesleğini terk etmek istemedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, meslekte kalma davranışı mesleki bağlılığın sonucunda ortaya çıkan bir davranıştır ve mesleki bağlılığın meslekte kalma davranışının bir nedeni olduğu ve bu ikili arasında bir neden sonuç ilişkisi olduğunu göstermektedir.

1.5. Mesleki Bağlılık ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Tarım öğretmenleri ile yapılan çalışmada; iş rolleri, aile rolleri, diğer yaşam rolleri, iş-yaşam dengesi yeteneği ve iş doyumu gibi kavramsal bir model ele alıp incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda araştırmacılar; iş-yaşam dengesi yeteneği, iş doyumu ile mesleki bağlılığın demografik değişkenlere göre farklılaşmadığını söylerlerken; mesleki bağlılık ve iş tatmini arasında negatif olmayan yüksek bir ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir (Tyson., 2016).

Fedai (2012), 235 hekimle Samsun'da yürüttüğü çalışmada, meslekte uzman olup olmama durumuna göre mesleki bağlılığın farklılaşıp farklılaşmadığını ele almıştır. Hekimlerin pratisyen ve uzman olma durumlarına göre mesleki bağlılıkları incelendiğinde ise, sadece mesleki bağlılığın alt boyutlarından mesleki birikmiş maliyetler alt boyutu doktorların pratisyen ya da uzman olmasına göre farklılaşmaktadır. Yani mesleğin icraatı sonucunda alınan ücret arttıkça mesleki bağlılık da artış göstermiştir. Diğer boyutlar açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu bulgusuna ise ulaşılmamıştır.

Başka bir çalışmada, büro yöneticilerinin, yönetici asistanlarının ve yanında çalışan yardımcılarının kariyer memnuniyeti ve mesleki bağlılık konusundaki tavırları arasındaki ilişki, kariyer aşamaları ve demografik değişkenler ile birlikte incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda mesleki bağlılık ile kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiş ve kariyer tatmininde meslekî duygusal bağlılık ve meslekî normatif bağlılık demografik değişkenlerle %40,7'lik bir varyansı açıklamaktadır (Aktaş, 2014). Yani; mesleki bağlılık ve diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Pakistan'da 230 orta ve ortaokul öğretmeninden oluşan bir çalışmada öğretmenlerin güçlendirilmesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı, mesleki bağlılık ve organizasyona olan bağlılıkları arasındaki bağlantıyı geliştirmek amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sonucunda öğretmenlerin güçlendirme algısı ile organizasyonlarına, öğretimlerine ve organizasyon vatandaşlık davranışlarını sergilemelerine olan bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Güçlendirme de öz-yeterliliğin ve statünün mesleki ve örgütsel bağlılığı en iyi öngördüğü ve karar vermenin yanı sıra organizasyonun vatandaşlık davranışlarını en etkili olduğu ifade edilmiştir (Ahmad, 2014).

Yapılan bir çalışmada özel yüksek öğretim kurumlarında görev yapan 164 öğretim görevlilerine örgütsel iklimin (iletişim ve mesleki kariyer gelişimi) çalışanların duygusal bağlılığı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda iletişim ve mesleki kariyer gelişimi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu durumda duygusal bağlılığın belirleyicileri olduğu sonucuna ulaştırır (Emmanuel, 2020).

İsrail'de öğretmenlerin mesleki ve örgütsel bağlılık da karar verme sürecine katılım ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ayırt edici ilişkilerini inceleyen bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaya göre yönetim alanına katılım hem mesleki hem de örgütsel bağlılıkla pozitif olarak ilişkilendirilirken, teknik alana katılımın sadece öğretmenlerin mesleki bağlılığı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur (Somech, 2002).

Yapılan çalışmada okul müdürlerinin mesleklerine olan bağlılıklarını ölçmek için mesleki bağlılığın alt boyutları ele alınmıştır. Araştırma yapılırken okul müdürlerinin; profiline, iş tatminine ve iş-yaşam dengesizliği gibi değişkenlerinden yararlanılmıştır. Sonuç olarak yararlı etkiler de mesleki duygusal bağlılık ön planda olup, okul müdürlerinin profili ile ilgilidir. Zararlı etkilerde mesleki devamlılık bağlılığının ön planda olduğu iş tatmini, işten ayrılma niyetleri ve iş-yaşam dengesizliği açısından yüksek mesleki devamlılık bağlılığı ile birleşerek normatif mesleki bağlılığın sinerji etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Houle, 2020).

Samsun ilinde bulunan ilkokul ve ortaokulda çalışan 587 öğretmenin mesleki bağlılıkları üzerinde iş memnuniyeti, yaşam tatmini ve yaşam anlamı değişkenlerini ele alıp demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Hizmet süresi, yaş, cinsiyet ve medeni duruma göre ele alındığında farklılaştığı, kıdem ve eğitim durumuna göre herhangi bir farklılaşma olmadığı ileri sürülmüştür (Ünal, 2015). Bir başka çalışmada araştırmacılar, 251 dermatolog üzerine mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlilik algılarını ele almışlar ve bu çalışma sonucunda bilgi paylaşma davranışlarını olumlu yönde etki ettiği görülmüştür, mesleki bağlılık bilgi alış-verişini olumlu yönde etkilerken mesleki öz-yeterlilik algısında ise etkili olmadığı bulunmuştur (Çetin, 2016).

İstanbul'da lüks konseptte hizmet veren otel işletmesinde çalışan 177 kişiye, yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel destek aşamaları ve demografik özelliklerin; örneğin, yaş, medeni durum, eğitim, çalışma süreleri gibi çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkileri incelenmiştir. Çalışma sonucuna göre, çalışanların algıladığı örgütsel destek aşamaları ile örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık aşamalarında manalı ve olumlu bir durum ortaya çıkmıştır. Normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı ile örgütsel destek düzeylerinde ise pozitif bir yönde ilişki ama anlamlı olmayan bir durum ortaya çıkmıştır (Kalkandelen, 2019).

Yapılan bir çalışmada, örgütsel ve mesleki bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda iki değişken arasındaki herhangi bir nedenselliği ortaya koymadığını belirtmişlerdir. Yazarlar yapmış oldukları çalışmada mesleki bağlılığı örgütsel bağlılığın öncülü olarak ifade etmişlerdir (Vandenberg, 1994).

Tayvan'da bulunan 30 hastane de çalışan hemşeriler üzerine, üç bileşenli mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve işten çıkma niyeti arasındaki korelasyon ele alınmıştır. İşten çıkma niyeti ile örgütsel normatif bağlılık arasında olumsuz yönlü ve işten çıkma niyeti ile mesleki duygusal bağlılık arasında da yine olumsuz yönlü bir durum olduğu bildirilmiştir (Chang., 2017).

Şanlıurfa'da 712 sınıf öğretmeninin, örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten çıkma niyet düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma yapılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan duygusal bağlılıklarının ılımlı, devam ve normatif bağlılıklarının düşük olduğu bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılığı ve işten çıkma niyeti düşüktür. Öğretmenlerin duygusal bağlılığını en çok tahmin eden değişkenin mesleki bağlılık ve hizmet yılları olduğu bulunmuş; devam bağlılığını en iyi tahmin eden değişkenin işten ayrılma niyeti olduğu tespit edilmiştir. Normatif bağlılık boyutunda ise, işten çıkma niyeti ve cinsiyet en iyi durumda belirlemektedir (Uştu, 2017).

Hemşireler üzerine yapılan bir araştırmada, tükenmişlik ile hemşirelik mesleğine bağlılığın üç bileşeni arasındaki ilişkileri ele almıştır. Yapılan çalışma sonucunda tükenmişlik ile mesleki bağlılığın alt boyutlarından olan, mesleki duygusal bağlılık ile mesleki normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir durum ortaya çıkmıştır (Chang, 2017).

Japonya’da hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada, mesleki bağlılık ve iş tatmininin hemşireliğe devam etmedeki ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda, hemşireler üzerinde ki iş stresini azaltmak için iş tatminini, mesleki duygusal bağlılığı ve mesleki normatif bağlılığın artırılmasının önemi gösterilmiştir. Aynı zamanda mesleki taahhüdün devam etmesi içinde mesleki devam bağlılığının güçlendirilmesinin etkili olacağı vurgulanmıştır (Hayek, 2017).

Bir araştırmada Dokuz Eylül Üniversitesi İktisat Fakültesi’nde mesleğini icra eden akademik personelin kuruluşlarından aldığı dayanağın, iş tatmini ve mesleğe olan bağlılığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışma da yapılan analiz sonucunda akademisyenlerin örgütten aldıkları dayanağın; duygusal bağlılığa, iş tatmininin; devam bağlılığına, işe bağlılık ve örgütsel desteğinde; normatif bağlılığa etki ettiği bulunmuştur (Duygulu, 2008).

Sarıdere (2004) tarafından yapılan çalışmaya göre, ayrıca, öğretmenlerin okullarına olan duygusal bağlılıklarının ve devamlılıklarının işten çıkma isteklerini en aza indirdiğini bulmuşlardır; öğretmenlerin normatif bağlılığı ile işten çıkma niyetleri arasında anlamlı bir durum olmadığı ve negatif yönlü bir durum olduğu değerlendirilmiştir.

Çin’de okul öncesi öğretmenlere yönelik psikolojik sermayenin mesleki bağlılıklarını nasıl etkilediğini ve işle ilgili yaşam tatminin de nasıl aracılık ettiği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin mesleki bağlılığı olumlu etkilediği ve yaşam tatminin de arabulucu etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Cheng, 2020).

Turist rehberlerine yapılan bir çalışmada, sermayenin kişilik özelliklerinin mesleki bağlılığın boyutları üzerindeki etkisinde aracı bir rol oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda mesleki bağlılığın alt boyutlarından mesleki duygusal bağlılık ile deneyime açıklık, dışadönüklük ve sorumluluk arasında negatif olmayan ve olumlu bir durum söz konusudur. Mesleki devamlılık bağlılığı, deneyime açıklık ve uyumluluk özellikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, duygusal denge negatif yönlüdür. Psikolojik sermaye de duygusal, normatif ve devam bağlılığı üzerinde pozitif yönlü etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Deneyime açıklık ve dışadönüklük, mesleğe yönelik normatif bağlılık üzerinde olumlu önemli etkilere sahiptir (Özoğul, 2017).

Öğretmenlerin yaşam tatmini ile mesleğe olan bağlılıklarına baktığımızda olumlu bir ilişki mevcuttur. Bu duruma göre öğretmenlerin yaşam tatminleri artıkça mesleki bağlılıkları da artmaktadır. Meyer ve diğerleri (1993), mesleki bağlılığı üç alt boyutta incelemişler ve yaşam tatmini ile devam bağlılığı arasında negatif, duygusal ve normatif bağlılık arasında ise pozitif ilişki bulmuşlardır.

Turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarının araştırıldığı çalışmada ikinci bir işte çalışarak ve turist rehberliği eğitim düzeyine göre mesleki bağlılık boyutu ve alt boyutlarında anlamlı açıdan farklılıklar bulunmuştur. Yani; ikinci bir işte çalışmaya bağlı olarak istatistiksel açıdan duygusal ve devam bağlılığı arasında anlamlı farklar bulunurken, turist rehberliği için istatistiksel olarak devam, duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı farklar bulunmamıştır (Arslantürk, 2016). Yapılan bir diğer çalışmada hemşirelerin mesleki prestijin mesleki bağlılığa göre farklılaşma olup olmadığı durumu incelenmiş ve bu inceleme sonucunda da mesleki prestij algısı ve mesleki bağlılıkları demografik niteliklere göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır (Derin, 2017). Hemşirelerin mesleki bağlılık düzeylerinin örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma etkisi üzerinde özdeşleşmenin aracı bir rolünün olup olmadığı incelenen çalışmada, örgütsel özdeşleşme ile mesleki bağlılık arasında özdeşleşmenin aracı bir rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yıldız, 2018).

Yetkin (2017) tarafından yapılan tez çalışmasında turist rehberlerinin tükenmişlik düzeyleri, ekonomik endişe düzeylerinin mesleğe olan bağlılık açısından tepkisi incelenmiş ve bu durum sonucunda, mesleki bağlılık ve ekonomik kaygı düzeylerinin yüksek, tükenmişlik düzeylerinin ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bir çalışmada öğretmenlerin mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Bu üç ilişki arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır (Somech., 2004). Cohen (2010) tarafından Arap öğretmenlere yönelik bir çalışma yapılmış muhafazakarlığın ve kendini aşmışlığın mesleki bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda da mesleki bağlılıkla ilgili olan muhafazakarlığın ve kendini aşmışlığın arasında anlamlı bir durum tespit edilmiştir.

Arslantürk (2012), turist rehberleri üzerinde meslek bağlılığı araştırması yapmıştır. Yapmış olduğu araştırma sonucunda ikinci işe yerleştirme ve turist rehberliği eğitime göre mesleki bağlılık ve alt boyutlarında istatistiksel olarak olumlu değişiklikler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tak ve Çiftçioğlu (2008)'nin araştırmasında iş tatminin aracı faktörü ile mesleki bağlılığın; örgüte devam etme isteği üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca Tak ve Çiftçioğlu (2009), meslekte olumlu deneyim, fırsat ve tatmin düzeyi arttıkça, hem bireylerin mesleğine olan bağlılıklarının arttığını hem de bireylerde çalıştıkları kurumlar için olumlu

sonuçlar ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Şimşek ve Aslan (2012), yaptıkları çalışma sonucuna göre mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılıkta olumlu bir durum olduğunu bildirmişlerdir. Örgüte devam bağlılığıyla, mesleğe devam bağlılığı arasında yüksek düzey olumlu ilişki bulmuşlardır. Meyer, Allen ve Smith (1993), ise hemşireler üzerine yaptıkları araştırmada, mesleki bağlılıkta çalışanların yaptıkları işin tutum ve hareketlerini pozitif yönde etkiledikleri ve görevlerini devam ettirme eğiliminde oldukları sonucuna varmışlardır. Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanların, mesleklerini sürdürme niyetleri de yüksek olacaktır demişlerdir. Pai, Yeh ve Huang (2012), düşük gelirli ekonomik çevrede çalışanlar arasında yaptığı araştırmada, mesleki bağlılık stres arasında negatif ilişki, mesleki bağlılık ile iş tatmini arasında da olumsuz bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Somech ve Bogler (2002) ise yönetime katılımın hem mesleki hem de örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bildirmişlerdir. Wan ve diğerleri (2011) tarafından yapılan araştırmada çalışanların iş doyumu ve mesleki bağlılığın meslekte kalma niyeti ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiş ve ayrıca yaş ve işyeri konumunun ise, iş doyumu, mesleki bağlılık, meslekte kalma niyeti ile ilgili olduğu sonucuna varılmıştır.

Türk Silahlı Kuvvetleri'ne ait bir fabrikada çalışanların örgüte sadakati ile iş başarımı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmaya göre, duygusal bağlılık ve iş başarımı arasında olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgüte normatif bağlılık ve iş başarımı arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Devamlılık bağlılığı ile iş başarımı arasında olumsuz bir ilişki olması beklenirken, olumlu yönde anlamlı durum olduğu belirlenmiştir (Özutu, 2008).

Derin ve arkadaşları (2017) hemşirelerin mesleki prestijinde mesleki bağlılığa göre farklılaşma olup olmadığını incelenmiş ve bu inceleme sonucunda da mesleki prestij algısı ve mesleki bağlılıklarının demografik niteliklere göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır.

Adana'da tarım sektöründe çalışma gösteren özel bir işletmenin çalışanları üzerine bir inceleme yapılmıştır. Bu çalışmanın amacı, iş tatmininin normatif bağlılık ve işi bırakma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın bir sonucu olarak, normatif bağlılık ile işi bırakma niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Normatif bağlılığın iş tatmini ile pozitif yönlü, iş tatmini ile işi bırakma niyeti arasında ise negatif ama anlamlı bir ilişki söz konusudur (Sökmen, 2020).

Öğretmenlere yönelik yapılan bir çalışmada, Hollanda da görev yapan öğretmenlerin iş tatmini, mesleki bağlılık, öz-yeterlik ve motivasyon arasındaki ilişkileri incelenmiştir. İş tatmini, mesleki bağlılıkları, öz yeterlilik ve motivasyon durumları ele alınıp incelendiğinde olumlu ilişkiler olduğu ortaya konulmuştur. Bu durumu etkileyen ana faktörün ise Hollanda'da görev yapan öğretmenlerin, meslek icraatları sonucunda aldıkları maaşlarının iyi

düzeyde olmasının etkili olmasından kaynaklandığı düşünülmüştür. Ayrıca; ilişki memnuniyetleri arasında da olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Esther, 2012).

Pakistan da görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yapılan çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme, mesleki bağlılık ve kuruma bağlılık arasındaki bağlantıyı ele alıp öğretmen yetkilendirme boyutları incelenmiştir. Bu durum sonucunda ise öz-yeterlilik ve statünün mesleki ve örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Muhammad, 2014).

Mesleki devamlılık bağlılığıyla ilgili yapılan bir çalışmada, mesleki devam bağlılığının yaşam tatmini ile olan ilişkisi incelenmiştir. Daha önceki yapılan çalışmalar (Vanaki, 2009) mesleki devamlılık bağlılığı ile yaşam tatmini arasında negatif yönde ilişki olduğu ortaya çıkarken, mesleki duygusal bağlılık ile pozitif bir ilişki olduğunu ortaya konulmuştur. Yine yapılan bu çalışmaya göre, mesleki devamlılık bağlılığı ile yaşam tatmini arasındaki ilişkide pozitif yönlü olduğu bildirilmiştir (Hayek, 2017).

Mesleki bağlılıkla ilgili yurt içi ve yurt dışındaki çalışmalar incelediğinde, yurt dışında yapılan çalışmalarda daha çok öğretmenlerin ele alındığı yurt içinde yapılan çalışmalar da ise daha çok hemşirelerin, hekimlerin ve sağlık personellerinin değerlendirildiği gözlenmiştir. Ayrıca bu çalışmalar öğretmenlerde mesleki bağlılığın; tükenmişlik, iş doyumu, kıdem, kendini aşmışlık, öz-yeterlilik gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Hemşire, hekim ve sağlık personellerinde ise bu durum; yurt dışında yapılan çalışmaların ilişkili olduğu değişkenler dışında da kariyer memnuniyeti, işten ayrılama, yaşam tatmini ikinci bir iş ve ekonomik kaygı gibi değişkenler ile de ilişkili olduğu yönündedir.

1.6. Genel Sağlık Kavramı

Sağlık; bireylerin fiziksel bakımdan, sosyal ve ruhsal açıdan iyilik durumunda olarak, beden esenliği, sağlık ve mutluluk içinde, sıhhat, afiyette olmasıdır (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2007).

Dünya Sağlık Örgütü anayasasında sağlık şu şekilde tanımlanmaktadır: "sağlık sadece hastalık ve engelliliğin yokluğu değil, aynı zamanda beden, ruh ve sosyal açıdan tam bir refah halidir."

Sağlık, toplumun üyelerini kolektif bir biçimde üretme ve her bir üyenin ihtiyaçlarını eşitliği sağlayacak, biyolojik ve zihinsel bütünlüğünü koruyacak ve sosyal örgütlenme ve üretim süreci ile birlikte geliştirecek şekilde organize etme yeteneğidir (Hamzaoglu, 2010).

Genel sağlık ise; Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından, bireylerin kendi güçlerinin yaşamın olağan gerginlikleriyle başa çıkabileceğinin, başarılı ve verimli bir şekilde

çalışabileceğinin ve yaşadıkları topluma fayda sağlayabileceğinin farkında olduğu bir refah durumu olarak tanımlanır.

Genel sağlığı iyi olan bir birey ya da çalışanın mesleğine olan bağlılığı, yaşam tatmini, hayattan aldığı zevk ve farkındalıkları daha fazla ve sağlıklıdır (Hamzaoglu, 2010). Sağlık, her koşulda ve her zaman önde gelen ve gelmesi gereken iyi olma halidir. Çalışan bireyin sağlık durumu iyi olmaması halinde fiziksel ve ruhsal olarak işine verimli bir şekilde devam edemez. Bu durumun en aza indirmek için bireyin yaşam koşullarının iyi ve geçim kaynakları sağlayabilecek düzeyde olması gerekir. Sağlık verimi, iş tatminini, çevreyi, aileyi vb. gibi tüm faktörleri etkilemektedir. Çalışanın genel sağlık koşullarının iyi olması bu açılardan önem arz etmektedir.

Sağlığı olumsuz yönde etkileyen faktörlerin bilinmesi ve gerekli tedbirlerin alınması mutlaka önemlidir.

Smith'in (1980) dört sağlık modeli vardır:

- 1. Klinik Model:** Hastalığın yokluğu bu modelde sağlık olarak tanımlanır.
- 2. Rol-Performans Modeli:** Bireyden beklenen roller (annelik, babalık, vb.) yerine getirme derecesi hakkında bilgi verir.
- 3. Adaptive Model:** Sağlık veya hastalık, başarı veya başarısızlığın ifadesidir.
- 4. Mutluluk Modeli:** Mutlu hissetmek, üretken bir hayat yaşamak, yaşadığı günün tadını çıkarmak ve en yüksek arzularını gerçekleştirmekle ilgilidir.

Psikolojik iyi oluş; 1980'li yıllar ve sonrasında psikoloji biliminin herkes tarafından bilinen kavramlarından biri hâline gelmiştir. Kişinin yaşam şeklini değerlendirerek daha iyi ve sağlıklı yaşamının yollarını keşfetme gayretiyle ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (İşgör, 2017). Psikolojik iyi oluş, bireylerin optimal düzeyde faaliyet gösterme derecesidir (Waterman, 1993). Psikolojik iyi oluş, “mutluluğun kendini iyi hissetmenin ötesinde kendini gerçekleştirmeyi hedefleyen adımlar atma düşüncesini içinde barındıran bir tür iyilik halidir” şeklinde ifade edilmektedir (Topuz, 2013).

Psikolojik iyi oluş bilişsel ve duygusal alanda değerlendirilen, bireyin psikolojik sağlığı ve yaşam kalitesine yönelik olan öznel algılarıdır (Lubin, 2004).

Çalışanların sağlık düzeyini belirlemek ve sağlık davranışlarını ele almak için çalışma ortamının ve bununla birlikte çalışanın demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, kan grubu, herhangi bir hastalığı ya da alerjisinin olup olmadığı, eğitimi ve alışkanlıkları vb. gibi) yapılacak araştırmalar için göz önünde bulundurulması gerekir (Bilir, 2013).

Çalışanların sağlık koşullarını etkileyen en temel faktör; gelir seviyeleridir (Aktaş, 2012). Buna bağlı olarak yani yan faktörler olarak, çalışma ortamı, yapılan meslek ya da işin

riski (örneğin; inşaat ustaları için kiremit tozunun birebir akciğer kanserini tetiklemesi çalışanı olumsuz etkileyebilmektedir), iş ortamında mobing, çalışanın genetik yapısı ve stres gibi birçok faktör çalışanın sağlık yani yaşam koşullarını olumsuz etkiler (Aktaş., 2012). Tüm bunlara bağlı olarak da beyin ve vücut olarak dirençsiz ve mutsuz bir çalışan ortaya çıkar. Verim eksikliği sonucunda da mutlu iş döngüsüne ulaşamaz. Tüm bu olumsuzlukların yaşanmaması için çalışanın harcadığı efor göz ardı edilmeden gerekli ücret verilmeli, bununla birlikte çalışanlara yeme-içme, fiziksel aktivite, sigara kullanmama gibi olumlu, sağlıklı davranışlar kazandırılmalı, bunlar ile ilgili eğitimler, seminerler verilip toplantılar yapılmalıdır. Sağlığın teşviki ve geliştirilmesi uygulamalarının daha geniş şekilde benimsenmesi, etkili yaygınlaştırma yaklaşımlarının geliştirilmesi ve test edilmesi gerekmektedir (Jeffrey, 2012).

Çalışmayan, çalışamayan ya da iş bulamayan bireylerin sağlık koşulları ve yaşam koşulları hem psiko-sosyal hem de fiziksel olarak iyi değildir. Özellikle bu durum sigara ve alkol bağımlılarında daha yüksektir (Rodriguez, 2009). Bu sebeplerden dolayı çalışma yaşamının da ve bireyin çalışma ortamı dışında da geçirdiği süreçler genel sağlığı için önemlidir. Gerekli tedbirleri alarak önce birey (çalışan) kendi farkındalık oluşturmali, karşı tarafa da bunu hissettirip dile getirmelidir. Genel sağlığı iyi olan bireylerin geri dönüşümleri de o derece iyi olmakta, genel sağlığı iyi olmayan bireylerde de bu durumun tam tersi karşımıza çıkmaktadır.

1.6.1. Genel Sağlığın Ölçülmesi

Genel Sağlık Anketi (GSA), ilk olarak 1972 yılında Dr. David Goldberg tarafından bireylerin genel psikiyatrik bozukluklara sahip olup olmadığını belirlemek için geliştirilmiştir. Depresyonu ayırt etmek önemlidir, çünkü anket aynı zamanda zevk, dikkat dağınık, halsiz hissetme ve uykusuzluk gibi depresyonun ana semptomlarını da ele almaktadır (Goldberg., 1978).

Genel Sağlık Anketi (GSA) orijinal hali 60 soru formu daha sonra 30, 28 ve 12 soru formlarının geliştirilmesine katkıda bulunulmuş olup kısa formlarının psikiyatrik bozuklukların taranmasında orijinal 60 soru formu kadar etkili ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Goldberg, 1997). Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, ölçeğin Türkçe ye çevrilmesiyle 1996 yılında Cengiz Kılıç tarafından gerçekleştirilmiştir. Akıl hastalıklarını inceleyen taramalarda kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Çalışmalar sonucunda 30, 28, 12 soru formu geliştirilmiştir. Ölçeğin duyarlılık oranı 0.74, özgünlük 0.84 ve cronbach alfa (iç tutarlılık) katları 0.78 olarak hesaplanmıştır. Sorular ise; hiçbir zaman- her zamanki kadar- her

zamankinden sık- çok sık olmak üzere 4 seçenekten oluşmaktadır. İlk iki seçenek için; (a, b) 0 puan, son iki seçenek için (c, d) için 1 puan verilerek (GHQ tipi puanlama) (0-0-1-1) ya da likert tipi (0-1-2-3) puanlama yapılarak dikkate alınmaktadır (Kılıç, 1996).

Genel Sağlık Anketi'nin (GSA-12) 12 maddelik versiyonu, bireylerin sağlığıyla ilgili araştırmalarında yaygın olarak görülen ruhsal bozuklukları ölçmek için kullanılmaktadır. Genel Sağlık Anketi'nin (GSA-12) 12 maddelik kısa olmasına karşın güvenilirliğinin yüksek olması, geniş topluluklarda ruhsal sorun taraması veya vaka bulma araştırmalarında tercih edilmesini sağlayacaktır (Lundin, 2016).

1.7. Genel Sağlık ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) genel sağlığı; bireylerin kendi güçlerinin yaşamın olağan gerginlikleriyle başa çıkabileceğinin, başarılı ve verimli bir şekilde çalışabileceğinin ve yaşadıkları topluma fayda sağlayabileceğinin farkında oldukları bir refah durumu olarak tanımlar. Mesleki bağlılık ise; çalışanlar için, örgütler için ve ülkenin de kalkınması için son derece önemlidir. Çalışanlar yaptıkları iş ile kendini bağdaştırmaları sonucunda daha verimli işler ortaya koyarlar ve bu durum ülkenin kalkınmasında etkili olur (Zerenler, 2014).

Güngörmüş ve Yılmaz Karabulutlu (2012) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin genel sağlık ölçümlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmaya göre de öğrencilerin emniyet kemeri takmama, sigara kullanma ve yağlı gıda tüketiminden sakınma gibi durumlarda değişiklik olmadığı için hemşireler tarafından gerekli sağlık eğitimlerinin yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Özkan ve diğerleri (2012) 14 yaş ve üstü bireylerin kaygı düzeylerini ve genel sağlığını belirlemeye çalışmışlardır. Bu çalışma sonucunda, 50 yaşın üzerindeki bireylerin, kadınların ve işsizlerin ruhsal yönden risk altında olduğu tespit edilmiş ve koruyucu ruh sağlığını geliştirmek ve bireylerin ruh sağlığını ortaya çıkarmak için taramanın etkili bir şekilde yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Mesleki bağlılık hem etkileyen hem de etkilenen bir konumda yer almaktadır. Çalıştığı okuldan ve mesleğinde memnun olan öğretmenin iş stres düzeyi düşük olur (Özkan vd. 2012). Bu da çalışanın (öğretmenin) performansına olumlu yansıma yapmaktadır. Dolayısıyla okul başarısında öğretmen ve yöneticilerin gereken çabayı göstermelerinin önemini arz etmektedir. Mesleğinde başarı gösteren, stres düzeyi düşük olan bir çalışanın da psikolojik olarak genel sağlık durumu da olumlu olur. Bu olumluluk hem kendisi ve ailesi hem de çalıştığı ortam için güzel sonuçlar ortaya koymaktadır.

Dünya sürekli bir değişim halindedir. Bazı bireyler değişen koşullar ve ilerleyen teknolojik gelişmelerle hayatını kolaylaştırırken bazı bireyler ise olumsuz çevre koşulları, aile ve sosyal ortamda yaşanan sorunlar, iş hayatına yönelik olumsuzluklar, geleceğe dair kaygı durumları ve pek çok olumsuzluktan dolayı ruhsal sağlığı tehdit edecek durumlarla karşılaşmaktadır. Bu durumda bireylerin sağlık durumları da olumsuz etkilenmektedir (PDR-DER, 2011).

Özel bir eğitim kurumunda eğitim alan, hafif zihinsel geriliği olan çocukların sosyal verileri ve sağlık verileri, ülke genelindeki veriler ile karşılaştırılarak bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışma da yaş ortalaması 12,6 olan toplam 50 öğrenci olup bunların 17'si kız, 33'ü de erkektir. Bu öğrencilere sağlık taraması yapılmıştır. Bu çalışma sonucuna göre de çocukların %20'sinde hijyenin kötü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlıklı bir şekilde beslenmek, ağız ve diş bakımı, genel beden hijyen bakımından dolayı yardıma ihtiyaç duydukları bildirilmiştir (Özer, 2003).

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nde okuyan 227 öğrencinin genel sağlık durumunu belirlemek ve bazı sosyo-demografik özelliklerin genel sağlık koşulları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında, akıl hastalıkları taramasının yapılması gereken birinci sınıf öğrencilerinin okula uyum sağlaması, dördüncü sınıf öğrencilerinin mezuniyetleri için adaptasyon programının hazırlanması, öğrencilerin yaşamlarında yapılması gereken genel sağlık durumlarını etkileyen faktörler olarak tespit edilmiştir (Öztürk., 2007).

Denizli ilinde yaşayan yaşlılar üzerinde cinsiyetin genel sağlık durumuna, bel ve boyun ağrısına olan etkileri incelenmiştir. Bu çalışmaya 65-97 yaş arasında olan 140 gönüllü birey katılmıştır (75 kadın, 65 erkek; yaş ortalaması ise, 71,30'dur). Çalışmada, daha yaşlı olan kadınların sağlıkla ilgili parametreler açısından erkek yaşlılardan daha olumsuz etkilendiği sonucuna varılmıştır (Yağcı, 2016).

Ankara ilinde Atatürk Kreşinde kalan ve ilkokula giden 6-13 yaş arası 82 çocuk üzerinde beslenme durumlarını belirlemek ve boy ve vücut ağırlıklarını standartlarla karşılaştırmak için bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaya göre, çocukların beslenme durumlarını belirlemek için beslenme alışkanlıkları sorgulanmıştır. Günlük gıda tüketimi kaydedilmiştir, boy ve vücut ağırlık ölçümleri yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, çocukların yemek atladığı, çocukların iştahsız olduğu ve yuvada verilen yemeklerin tatmin edici olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz, 2008).

Yapılan bir başka araştırmada, 18-74 yaş grubunda olan ve çalışmaya katılmayı kabul eden çeşitli sağlık sorunları nedeniyle polikliniğe başvuran 218 kadın ile yapılmıştır. Bu

çalışmaya göre, kadınların %45'inde psikiyatrik rahatsızlıkların olduğu bildirilmiştir (Buzlu, 2006).

İstanbul bölgesinde hizmet veren aile sağlığı merkezinde kaydı olan kişilerin zihinsel sağlık durumunu değerlendirmek için yapılan bir araştırmaya göre, mesleki durumlarını ve genel sağlık düzeyleri karşılaştırıldı; 14 yaş ve üstü insanların GSA-12 puanları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı olarak ve ev hanımları GSA-12 puanları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Elkin, 2017).

Antalya'da bir ilkokulda öğrenim gören 6-10 yaş arası 830 öğrenciden 633 tanesine boy uzunluğu, kilo, kan basıncı ve görme taramaları 738 öğrenciye ise ağız ve diş muayenesi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarda ilkokul öğrencilerinin zayıflık, aşırı kilo, obezite, hipertansiyon riski ve görme keskinliği sorunlarının olduğu bunun yanı sıra ağız ve diş sağlığı muayenesi sonuçlarının da olumsuz bulunduğu bildirilmiştir. Bu nedenlerden dolayı, çocuklarda bu sağlık sorunlarıyla mücadele etmek için okul yönetimi, aileler ve diğer disiplinlerle iş birliği içinde girişimsel müdahalelerin yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Meydanlıoğlu, 2019).

Sınıf öğretmenlerinin yaşam tatmini ile genel sağlık durumları incelendiğinde bu iki parametre arasında pozitif yönlü bir durum söz konusudur ($r= 0.493$). Çünkü yaşam tatmini iyi olan bireyin genel sağlık durumu da iyi olur. Özkan ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan araştırmaya göre; Kayseri ili, Kocasinan ilçesi, Turan Belediyesi içinde ikametgâh eden 14 yaş ve üzeri bireylerin mesleki pozisyonları ile genel sağlık pozisyonları arasındaki durum istatistiki olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan bu çalışma, araştırmamızı destekler niteliktedir. Ayrıca; kültürel çeşitliliğin olduğu alanlarda ilkokul sınıf öğretmenlerinin kültürlerarası duyarlılık düzeylerini etkileyebilecek bazı demografik ve psikolojik değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu değişkenlere ek olarak, psikolojik refah değişkeninin yordayıcı rolleri de tartışılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi-oluş düzeylerinin kültürlerarası duyarlılık düzeyleriyle ılımlı ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Psikolojik iyi olma seviyeleri arttıkça, sınıf öğretmenlerinin kültürlerarası duyarlılık seviyeleri de artmaktadır. Ayrıca, yaz aylarında öğretmenin psikolojik iyi-oluşunun büyük ölçüde okuldaki olumlu destekleyici sosyal ilişkilerle ilgili olduğu belirtilmektedir (Duran ve Çalışkan, 2020).

Bir araştırma, üniversite ki öğrencilerin genel sağlık ölçümlerini değişim basamaklarına göre değerlendirmek için çalışılmıştır. Çalışmaya Atatürk Üniversitesi'nde okuyan 779 gönüllü öğrenci katılmıştır. Değişim basamaklarına göre 10 sağlık durumu incelenmiştir. Buna göre günlük öğünlerde yağdan uzak duran öğrenciler %39,2'sinin, lifli

gıda tüketiminde %65,7'sinin, ideal kiloya ulaşmak için uğraşması %33,1'nin, haftada üç kez en az 20 dakika süren egzersiz yapmada %29'unun, güneşe dikkat etmede %31,7'sinin, günlük yaşamdaki olumsuzlukları azaltmada % 48,7'sinin, kanserin belirtilerinde kendi vücudunu incelemeye %36,2'sinin, devamlı olarak emniyet kemeri kullanan kişilerin %40,4'ünün “düşünmeme, 15 dakikadan daha uzun güneşte kalındığında güneşten koruyan kremler kullanmada ise %42,9'unun “devam ettirme” aşamasında oldukları tespit edilmiştir. Aynı zamanda bireylerin %65'i hiç sigara içmemiş, içen kişilerin %14,1'i sigara bırakmışlığı “devam ettirme” aşamasında bulunmaktadır. Sonuç olarak, bu öğrencilerin en az altı ay boyunca güneş kremi kullanmalarına ve sigarayı bırakmalarına rağmen, diğer olumsuz sağlık davranışlarını bırakmayı düşünmediklerini bildirilmiştir (Güngörmüş, 2012).

Polonya'da yapılan bir çalışmada COVID-19 pandemi salgını sırasında 914 üniversite öğrencisinin kaygı ile genel sağlık, yaşam tatminleri, stres ve başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin karantina döneminde son derece stres ve anksiyete yaşadıkları ve COVID-19 pandemisi ile başa çıkmak için profesyonel yardıma ihtiyacı oldukları ifade edilmiştir (Rogowska, 2020).

Huebner (1999) yaşam tatmininin belirleyicilerini tartışarak sağlıklı kişilerin ve kişilerarası ilişkilerin daha az fiziksel şikâyetle olanak sağladığını belirterek, psikolojik iyi oluşun yüksek düzeyde yaşam doyumuna sebep olduğunu ve depresyon, zayıf benlik kavramı, uyum sorunları, alkol kullanımı ve diğer farklı psikopatolojik durumlarla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ifade etmiştir.

Günümüz sağlık sorunlarından olan COVID-19 ile ilgili Çin'de yapılan çalışmada yaşam tatmini ve algılanan genel sağlık üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Pandemi sırasında sağlık önemli bir unsurdur. Ancak, 2019 korona virüs hastalığının (COVID-19) bireylerin yaşam tatmini ve algılanan genel sağlık üzerindeki etkisi hakkında pek bilgi yoktur. Bu çalışmanın sonucuna göre; psikolojik mesafenin yaşam tatmini ve algılanan genel sağlık üzerindeki etkisini tamponlayan koruyucu bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Zheng, 2020).

Kronik hastalık bağlamında çocukların genel sağlık ve yaşam tatminini araştıran bir çalışmada kronik hastalığı olan çocukların genel sağlık durumunun, hastalığı olmayanlara göre daha kötü olduğu bildirilmiştir. Kronik hastalığı olan çocukların ebeveynler tarafından bildirilen genel sağlık durumlarının daha düşük olduğu görülse de yaşam tatminleri; kronik hastalığı olmayan yaşlıları ile karşılaştırılabilir görünmektedir. Böylece kronik hastalıkların çocukları mutlu ve doyurucu hayat sürmekten alıkoymadığı kanaatine varılmıştır (Courtney, 2019).

Nüfusun sağlığını kontrol etmek ve farklı popölasyonlar arasında karşılaştırma yapmak için ABD de halk tarafından bildirilen iyi olmayan sağlık durumları ile ilgili bilgi toplamak amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada, coğrafi eşitsizliklere dayalı olarak hastalıkların ortaya çıktığı ve kronik koşulların yaygınlığı ile risk faktörleri arasında güçlü bir pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin bildirdiği kötü sağlık prevalansı ile yaşam beklentisi arasında güçlü bir negatif korelasyon olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlarda coğrafi eşitsizlikleri belgeler niteliktedir (Lindgren, 2017).



İKİNCİ BÖLÜM

YAŞAM TATMİNİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yaşam Tatmini Kavramının Tanımı

Tatmin; beklentilerin, ihtiyaçların, istek ve dileklerin karşılanması durumudur. Satisfaction kelimesinin İngilizce sözlüklerdeki kelime anlamı ise; “memnuniyet, hoşnutluk, kanaat; tatmin, tazmin; hoşnut etme, memnun etme” olarak karşımıza çıkmaktadır. Tatmin, bireyin, istediği bir şeyin gerçekleşmesini sağlayarak, gönül doygunluğuna ermesidir, şeklinde tanımlanırken, tatmin olmak da istediği bir şeye ulaşarak hoşnut olmak şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 1988). Yaşam tatmini insanların zihinsel sağlığını ve aynı zamanda toplumsal ilişkilerini etkileyen en önemli etkenlerdendir. Yaşam tatmini, bir kişinin beklentilerini sahip olduğu şeyle karşılaştırma yaparak elde edilen bir durum veya sonuçtur. Başka bir ifadeyle, bir bireyin beklentileri gerçek durumla karşılaştırıldığında ortaya çıkan sonucu gösterir (Neugarten, 1961). Yaşam tatmini; ilk kez Neugarten ve vd. (1961) tarafından ifade edilmiştir. Yaşam tatmini, yani yaşam doyumunu tanımlamak için ilk önce "yaşam tatmini" kavramı açıklanmalıdır. Tatmin olma, beklentilerin, ihtiyaçların, istek ve dileklerin karşılanması durumuna denir. Yaşam tatmini, bir bütün olarak bir bireyin tüm hayatını ve bu hayatın farklı yönlerini ele alır. Yaşam tatmini, belli bir durumla ilgili tatminlik değil de genel açıdan tüm hayattaki doyum hali, memnuniyettir (Şener, 2009). Köker'e (1991) göre, yaşam tatmini, bir kişinin iş, eğlence ve diğer zamanlardaki yaşamlarına karşı olan duygusal olarak tepkisini ya da tutumunu ifade etmektedir.

Yaşam tatmini Bearon (1989) tarafından; içinde bulunulan durum, elde edilen başarılar ve beklentiler arasındaki ilişki olarak ifade edilmiştir. Shichman ve Cooper (1984) ise yaşam tatminini şöyle tanımlamıştır; daha iyi yaşamak, hayatı daha anlamlı hale getirmek yaşamı sevmek ve tüm bunlara bağlı olarak da yaşam kalitesini arttırmaktır.

Yaşam tatmini; bir bireyin çalışma dışı yaşamına karşı olan duygusal tepkisine denir. Hayata karşı genel tutumunu gösterir (Gökçe, 2008). Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi, tutuma dayalı ifadedir. Bu tanım, yaşam tatminini bir tepki olarak değil, bir tutum olarak ortaya koyar (Özdevecioğlu, 2003).

Yaşam tatmini; Yılmaz (2013) göre, üç farklı unsurdan meydana gelmektedir. Bunlardan ilki, bireyin hayatını dış ölçütler ile karşılaştırmasından ibaret iyi olma hali olarak ifade edilirken, kendi hayatını yargılayarak ortaya çıkan duygu hali ikinci unsuru ifade

etmekte, son unsur ise günlük ilişkilerin oluşturduğu memnuniyet hali olarak ifade edilmiştir (Altınok, 2009).

Özer ve Karabulut'a (2003) göre yaşam tatmini 3 kategoride sınıflandırılmıştır.

1. İyi oluş hali, kutsallık ve erdem gibi dış kriterlere dayanarak tanımlanmıştır.
2. Bireylerin hayatlarını olumlu bir şekilde değerlendirmelerine neden olan soru üzerine, bireylerin kendi yaşamları hakkındaki yargılarını etkileyen nedenler belirlenmiştir.
3. Yaşamın akışına dayalı olarak bireyin günlük ilişkilerinde olumlu duygularının olumsuz duygularına baskın olmasını ifade eder (Karabulut, 2003).

Yaşam tatmini bireyin çevresiyle olan alış-verişi sonucunda gelişerek açık ve sübjektif bir biçimde genel bir değerlendirme yapılarak yaşamın tamamını içine almaktadır (Öcal, 2008).

Yaşam tatmini önemli bir kavramdır. Bireyin devam ettirdiği hayatını ne kadar sevdiği ile alakalıdır. Yaşam tatmini genelde mutluluğun merkezine yerleştirilir ve önemli olan sübjektif iyi oluşturmaktır. Yaşam tatmini üç yönden olumsuz durumu ortaya koymaktadır:

- 1) Bireyin yaşamıyla ilgili yapmış olduğu değerlendirmeler gelişigüze, fakat bu durum bireyin yaşamı ile ilgili karar vermede yaşam tatmininin önemi şüphe oluşturur.
- 2) Birçok insanın iyi tanımlanmış yaşam tatmini ya da tatminsizliğine sahip olmadığı görülmekte ya da böyle bir tanımlamaya ihtiyaç duyulmamaktadır.
- 3) Bireylerin yaşamları ile ilgili olarak yaptıkları yargılar iyi bir bilgilendirme sonucu yapılan değerlendirmelerden oluşmamaktadır. Yaşam tatmini gereğinden fazla önemsenmektedir ve mutlulukla açıklanamamalıdır (Haybron, 2004).

2.2. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler

Yaşam tatmini, insandan insana, toplumdan topluma, ülkeden ülkeye göre hep farklılık göstermiştir. Bundan dolayı da araştırmacılar tarafından da yaşam tatminini etkileyen faktörler farklılık gösterebilmektedir

Bireyin hayatında yaşam tatminini etkileyen yani etki eden pek çok faktör vardır. Bunların başında da bireysel, işle ilgili, çevresel ve toplumsal faktörler gelmektedir (Kale, 2015). Bireysel faktörler; bireylerin gerçekleşen olaylara karşı tutum ve davranışlarıyla ilgili değerlendirmeleri içermektedir. İşle ilgili faktörler; bir kişinin günlük yaşamının önemli bir kısmı işyerinde, çalıştığı ortamda geçmektedir. Bu da yaşam tatmini açısından önemli bir unsurdur. Çevresel faktörler; bireyin yaptığı iş dışında çevresini de algılaması da yaşam tatminini etkilemektedir. Yaşam tatminini etkileyen son faktör ise toplumsal faktördür. Toplumsal faktör; bireyin topluma bakışı, yaşam koşulları, gelir düzeyi ve yaşam standardının

yüksek veya düşük olması yaşam tatminini etkilemektedir (Kale, 2015). Tüm bunların ışığında yaşam tatminini etkileyen faktörler; bireysel, iş ile ilgili, çevresel ve toplumsal faktörler olmak üzere 4 ana başlık altında toplanır

2.2.1. Bireysel Faktörler

Yaşam tatminini etkileyen en önemli faktörlerden biri de bireysel (kişisel) faktörlerdir. Bu faktör, bireylerin gerçekleşen olaylara karşı tutum ve davranışlarıyla ilgili değerlendirmelerini içermektedir. Bireysel faktörler, bireylerin kendine özgü karakteristik özellikleri, olaylara karşı yaklaşım ve tutumlarını belirleyerek olumlu veya olumsuz olarak hareket etmelerini etkilemektedir. Kişilerin büyüdüğü ortam, aile tarafından verilen eğitimin yanı sıra çevreden öğrenilen kültürel değerler de yaşam tatmin algılamalarını belirlemektedir (Baştemur, 2006).

Bireyin *kişisel özellikleri* önemlidir. Kişilik ile yaşam tatmini üzerinde yapılan çalışmalar incelendiğinde bireylerin içe ve dışa dönük kişilik özellikleri karşımıza çıkmaktadır. Bunun sonucunda, yaşam tatmini daha yüksek olan bireylerin dışa dönük kişilik özelliğine sahip bireyler olduğu tespit edilirken, içe dönük kişilik özelliklerine sahip bireylerin ise yaşam tatmini seviyesinin daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Baştemur, 2006).

Yaş ile yaşam tatmini arasındaki ilişki için yapılan araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koyar. Bazı sonuçlar da genç bireylerin yaşlı bireylere oranla geleceğe dair daha umutlu olmaları mutluluk seviyesini ve dolayısıyla da yaşam tatmini oranını artırırken; diğer sonuçlarda bireylerin yaşı ilerledikçe hayata dair beklentileri azalmakta veya yaşadığı hayatı kabullendiği için yaşamda aldığı tatmin artmaktadır. Diğer bir sonuç ise yaşam tatmininin belli bir yaşa kadar attığı sonrasında ise azaldığı yönündedir (Özdevecioğlu, 2004).

Medeni durum ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında ise evli bireylerin bekar bireylere oranla tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Önder, 2015).

Yetim'e (1991) göre; *cinsiyetin* yaşam tatmini üzerinde etkisi diğer faktörlere göre daha azdır. Cinsiyetteki farklılıkların yaşam tatmini üzerindeki etkisi yok denecek kadar azdır.

Bireysel faktörleri etkileyen diğer bir değişken ise; *eğitimdir*. Eğitim, bireyin bilgi ihtiyacını karşılarken diğer yandan daha iyi bir gelir elde edebileceği çalışma olanağı sunmaktadır. Bu yüzden yaşam tatmini ile ilişkilendirilebilecek bir faktördür (Polat, 2014). Yaşam tatmini örgütsel etkinliğin temel dinamiğidir. Çalışan kişinin yaşam tatmini doğrudan çalışma ilişkisine katkıda bulunur. Keser'e göre eğitim bir statü belirleme aracıdır. Eğitimli

bireylerin beklentileri yüksek olabilir bu durum haz almama ve mutsuzluk durumlarını arttırabilir ki yaşam tatminlerini de olumsuz etkileyebilir (Keser, 2006).

Özdevecioğlu'na (2003) göre, bireylerin yaşadığı çevre ve bu çevredeki kültürel farklılıklar nedeniyle bireylerin elde ettiği ya da edemediği özellikleri bakış akışı ve yaşam tatmin algılamaların da değişiklik gösterir.

Yapılan çalışmalar sonucunda yaş faktörü ile ilgili farklı görüşler vardır. Kimi araştırmacılara göre yaşam tatmininin yaşlı kesimde en üst seviyeye ulaştığı düşünülürken, kimi araştırmacılara göre, ise genç kesimde yüksek olduğu söylenmiştir (Dockery, 2004). Gençler hakkında düşünceler ortaya koyanlar, durumun temelinin çok fazla gençlik enerjisi ve yaşam beklentileri olması gerektiğini göstermiştir (Dockery, 2004) .

Yaşam tatmini bütün yaş grubunda yer alan bireyler için önem arz etmektedir. Bununla birlikte, üretim hayatında aktif rol almayan ve toplumdaki mesleki rollerini yavaş yavaş yitiriyor olan yaşlı dolmuş bireyler açısından yaşam tatmini önemlidir (Demirdis, 2013). Yaşı dolmuş insanların eşleriyle, yetişkin çocuklarıyla, torunlarıyla, akrabalarıyla, komşularıyla ve arkadaşlarıyla kurdukları ilişkiler yaşam tatminleri için çok önemlidir.

Neugarten'e (1961) göre, yaşlı bireylerde yaşam tatminini belirlemek için beş kriter vardır. Bu durumdan hareketle yüksek düzeyde yaşam tatmini elde edenlerde aşağıdaki kriterler aranmaktadır: (Dilmaç, 2008).

- Bir kişinin günlük yaşamındaki faaliyetlerden tavsiye alma yeteneği,
- Hayat bir insan için değerlidir, yaşamla ilgili hedeflerinin olması,
- Hayatları boyunca amaçladıkları şeylere ulaşma inancını sürdürebilmeleri,
- Bireyin yaşlandığında bile, öz değerini kaybetmemesi,
- İyimser bir görüşü sahip olma durumu vardır.

Bu durumda genç kesimin dinamik yapısı, hayalleri, beklentileri ve yaşama sevinçleri yaşam tatminini arttıracaklarını ileri sürerken, yaşlı kesimde ise, kişilerin kendisini kanıtlamış olması beklentinin artması ya da azalması gibi nedenlerin yaşam tatminini arttıracaklarını dile getirmişlerdir (Köksal, 2019). Ancak Özdevecioğlu'nun (2003) yaptığı çalışma incelendiğinde yaşam tatmini ile yaş arasındaki ilişki U şeklindedir. Çalışmayı destekler niteliktedir.

Süheyla ve arkadaşlarının (2001) Malatya ili merkezinde çalışan hekimlere yönelik yaptığı çalışma sonucuna göre burada çalışan hekimlerin tükenmişlik düzeyleri, yaşam tatminleri ve iş tatminleri ele alınıp incelenmiştir. Bu çalışma sonucuna göre de hekimler arasında yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İş tatmini yaşam tatmini üzerinde etkili bir değişken olarak belirlenmiştir (Ünal, 2001).

Özdevecioğlu (2003)'nın çalışmasında, Kayseri çelik kapı üretim firmasında çalışan personel yaşam tatminleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve iş tatmini ve yaşam tatmini arasında ki ilişki pozitif yönlü olarak bulunmuştur. Kadınların erkeklere oranla yaşam tatmin düzeyleri yüksek çıkmış ve yaş ile yaşam tatmini arasında güçlü pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Kadınlar erkeklerden daha fazla olumsuz duygu bildirirse de kendi hayatlarından daha fazla zevk alırlar (Yetim, 1991). Diğer birçok çalışmada, cinsiyetler arasında tatmin ve mutluluk açısından çok az fark olduğu görülmüştür. Tatmin açısından cinsiyetler arasındaki farklılaşma minimaldir (Yetim, 1991).

Yaşam tatmini Keser'e (2006) göre gelir seviyesi bakımından ele alındığında; bireyin gelir seviyesi arttıkça yaşam tatmini de ona bağlı olarak artış göstermektedir. Çin' deki araştırmacılar, vatandaşların yaşam tatminlerini sorgulamış ve Çin'deki gelir-ekonomi faktörleri yaşam tatminini elde etmeye yardım eden pozitif faktörler olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca mülk sahibi olmak ve eğitim faktörleri de yaşam tatminin üzerinde negatif faktörler olarak belirlenmiştir (Leung, 2003).

İş açısından yaşam tatmin kavramı incelendiğinde, farklı araştırmalarda farklı bakış açıları ortaya çıkmaktadır. Keser (2003) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, yaşam tatmininin; kadın öğretim üyelerinde erkek öğretim üyelerine göre daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Malatya'da doktorlarla ilgili yapılan bir çalışmada iş tatmini, yaş, tükenmişlik düzeyi, cinsiyet, işe devam vb. durumların yaşam tatmin düzeyi ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın sonucuna göre kadın doktorların yaşam tatminlerinin erkek doktorlarındakinden daha fazla olduğu bildirilmiştir.

Çetinkaya'nın yaptığı bir araştırmada, üniversite mezunlarının yaşam tatmini düzeylerinin lise mezunlarından daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Doktorlar üzerinde yapılan bir çalışma, fakülte doktorlarının uzman doktorlardan veya pratisyen hekimlerden daha fazla yaşam tatminine sahip olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, eğitimin sürekliliğinin etkisini göstermektedir (Ünal, 2002).

Garcia ve diğerleri tarafından yapılan araştırmaların sonucuna göre, yaşam tatmini ve gelir arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bireylerin gelir seviyesi arttıkça yaşam tatminleri de bu duruma bağlı olarak artış göstermektedir. Bireylerin gelir seviyesi azaldıkça da yaşam tatmin oranları da azalmaktadır. Bu yüzden de işsizlik, bireylerde yaşam tatminin de negatif yönlü etkiye sahiptir (Honduros, 2006).

Sonuç olarak, kişisel (bireysel) faktörler ile ilgili olarak genelleme yapamayız. Çünkü yaşam tatmini üzerinde yaş, cinsiyet, gelir durumu, eğitim vb. gibi faktörler tek başına etkili

değildir. Etkili olduğunu varsaysak bile bireyin içinde bulunduğu sosyo-kültürel durumlar, yaptığı mesleği ya da işi ve inancı gibi durumlar göz ardı edilmemelidir.

2.2.2. İş ile İlgili Faktörler

Yaşam tatminini etkileyen bir diğer faktör de iş ile ilgilidir. Yaşam tatmini kişinin ve ailesinin yaşamını sürdürmesinde önem arz etmektedir. Bir kişinin günlük hayatın çoğu kısmı işyerinde, çalıştığı ortamda harcanmaktadır. Bazı meslek gruplarında bireyler meslektaşlarıyla veya yöneticileriyle kendi aile üyelerinden daha uzun süre zaman geçirmektedir. Bu durumdan dolayı yaşam tatminini iş yaşamından ayrı ele almak pek mümkün değildir (Özdevecioğlu, 2003).

İşle ilgili olan her türlü faktör (ücret, özlük hakları, izin, örgütsel destek vb.) bireylerin yaşam tatmini üzerinde etkilidir (Diener, 1984). İşin niteliği, örgütteki rolü, ücretler, iş yükü, deneyim, işyeri eğitimi ve tanıtım fırsatları işle ilgili faktörler arasındadır.

İş ile ilgili faktörler işin niteliğine yönelik olarak stres yaşıyıp yaşamadığı (Lee , 2012), işin üretkenliği, güvenilirliği, yaratıcı özellikleri (Diener, 2009), çalışma koşulları içinde belirlenen ‘işin sorumluluğu, faydası, iş yapmak için zaman kalitesi, işin denetimi, işin zorluk derecesi’ (Near, 1984), aldığı ücret, yükselme imkânları, işgörenin beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatları, görev tanımı, görevin önemi, beceri çeşitliliği, geribildirim (Heller, 2002), otonomi-kendi kendini yönetme-özerklik (Steiner, 1987), mesleki başarı (Park ve Huebner, 2005: 444), işin karakteristik özellikleri (Tait, 1989), rol belirsizliği, aşırı iş yükü, monotonluk (Iverson, 1999), işgören ilişkileri (Park, 2005) gibi faktörleri kapsamaktadır.

Bireyin işine ve çalıştığı ortama değer vermesi, yaptıklarına inanması, istek ve arzularının yerine getirilmesi yaşam tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Keser, 2006).

Keser (2005) ' e göre, yaşam tatmini ifadesini iş hayatından ayrı olarak incelemek olağan değildir. Çünkü yaşam tatminini etkileyen faktörlerin başında, kişinin genel yaşamında çok önemli bir yere sahip olan ve hayatına devam etmesine izin veren iş yaşantısı gelir. Bu bağlamda, iş hayatından elde edilen memnuniyet ile yaşam tatmini arasında bir etki vardır.

2.2.3. Çevresel Faktörler

Yaşam tatminini etkileyen faktörlerin bir diğeri olan üçüncü faktörde; çevresel faktörlerdir. Çevresel faktörler; enflasyon ve ekonomik gelişmelerdir Yüksek enflasyon oranlarına sahip ülkelerde, kamu gelirin satın alma gücü zamanla azalır ve bu da insanların yaşam tatmininde bir azalmaya yol açar (Baştemur, 2006). Bireyin çalıştığı işyerinin yanı sıra,

başka bir işyerinde iş bulma fırsatı da vardır ve yönetim sendikalarla ilişkilere sahiptir. Bir kişinin yaptığı işin dışındaki çevresini algılaması da yaşam tatminini etkiler (Özdevecioğlu, 2003).

Ekonomi insanları en derinden etkileyen bir faktördür. Özellikle enflasyonun arttığı ülkelerde, insanların elde ettiği geliri satın alma zamanla azalır ve bu durumda yaşam tatminini etkilemektedir. Bu durumda toplumsal yaşam tatmini düzeyini düşürmektedir (Baştamur, 2006).

Solmuş'a (2004) göre, çalışma ortamında iş güvenliğinin sağlanması bireylere kendini geliştirme ve kariyer imkânı sunma olanağı sağlar.

Bireyler, sosyo-ekonomik ve kültürel etkinliklere bulundukları kentte boş zamanlarında katılarak ayrıcalıklı birey ve statü kazanan kişiler olarak görülebilirler. Bu faaliyetlere katılmak da bireylerin yaşam tatminlerini etkilemektedir (Gürbüz., 2007).

2.2.4. Toplumsal Faktörler

Yaşam tatminini etkileyen en son olan dördüncü faktör ise; toplumsal faktörlerdir. Bireyin ailesine karşı olan sorumlulukları, aile yaşam tarzı, aile mesafesi, akrabalık ilişkileri, kulüpler, dernekler vb. sosyal etkinliklere katılım ve bireyin sosyal çevresi onun yaşam tatmin düzeyini etkiler. Genel olarak ailelerine, akrabalarına ve çevrelerine karşı çok az sorumluluğu olan kişilerin yaşam tatmini ile çok fazla sorumluluğu olan bireylerin yaşam tatmini arasında farklılıklar vardır. Bireyin iş dışı yaşam tatmini bireyin gündelik hayatını ele alır. Bireyin topluma bakışı, yaşam koşulları ve yaşam standardının yüksek veya düşük olması yaşam tatminini etkilemektedir. Bu yüzden aynı şartlar altında yaşayan kişilerin bazılarının yaşam tatmin seviyeleri yüksekken bazılarının da düşüktür. Ailesine ve topluma karşı sorumlulukları olmayan bireylerin yaşam tatminleri düşüktür (Özdevecioğlu, 2003).

Düzenli şekilde spor yapan zamanını değerlendiren bireyler, farklı hobilerle ilgilenen bahçe ile uğraşan, ibadet eden, sosyal sorumluluk projelerine gönüllü olarak katılan bireylerin yaşam tatmin seviyelerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin, Amerika' da bu konu hakkında yapılan bir araştırma sonucunda; pazar günleri düzenli bir şekilde kiliseye ibadet etmeye giden, toplumsal yardımlaşma işlerinde gönüllük esas alınarak faaliyetlerde bulunan ve zaman zaman çevresiyle birlikte eğlencelere katılan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri diğer bireylere nazaran daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Vara, 1999).

Ayrıca bireyin arkadaşlara sahip olmak, sürekli destek veren akrabalarının oluşu, mesai arkadaşları ile olan ilişkiler bireylerin iş ve yaşam tatmini üzerinde her zaman etkilemektedir. Bazı çalışmalara göre, evli bireylerin hiç evlilik yapmamış, eşinden ayrılmış

veya ayrı kalan ya da dul olarak hayatını sürdüren bireylere göre hayattan daha çok memnun oldukları bildirilmektedir. Evlilik ve aile ortamı yaşam tatmini üzerine etki eden en önemli unsurlardır (Yıldırım, 2015).

Sosyalleşme sürecini tamamlayan bireyler daha iyi ve sıcak ilişkiler kurabilirler. Sosyal yaşama katılımı yüksek hem kendisiyle hem de ailesi ve toplumla iç içe olan kişilerin hayatlarından yüksek oranda tatmin olduğu bilinmektedir. Bu özelliklerin tam tersi mevcut ise bireyler de o zaman tatmin de elde edemezler.

2.3. Yaşam Tatmini Modelleri

Saldamlı' ya (2008) göre yaşam tatmini iki farklı yaklaşımla açıklanabilir: Bunlardan ilki “tepe aşağı yaklaşımı”, ikincisi ise “dip yukarı yaklaşımı” dır. Dip yukarı yaklaşım; yaşam tatmininin kişinin yaşamının değişik yönlerini ele alarak örneğin; yeterince paraya ya da ilginç bir işe sahip olduğundaki tatminlik duygusu ifade eder. Tepe aşağı yaklaşım, yaşam tatmininin kişilik etkilerinin sonucu olarak oluştuğunu ifade eder yaklaşımdır. Örneğin; nevrotik kişiliğe sahip bireyler yaşamından sosyal ilişkilerinden, gelirinden ve işinden tatminsizlik duyarlar (Salmanlı, 2008).

2.3.1. Tepe Aşağı Modeli

Tepe aşağı yaklaşımında tatmini oluşturan kişilikteki bireysel değişkenlerin rolüne vurgu yapılmaktadır (Haller, 2003). Tepe aşağı teorilerinde, yaşam tatmininin kişilik etkileri sonucunda ortaya çıktığı ifade edilmektedir.

Bu yaklaşıma göre, bireylerin yaşamlarını bir bütün olarak değerlendirmeleri sonucunda duydukları yaşam kalitesi algılarının, doğuştan var olan ve sonradan şekillenen kişilik özellikleri ile doğrudan ilişkili olduğu öngörülmektedir. Örneğin; Diener ve arkadaşlarına (2002) göre, nevrotik rahatsızlığı olan bir birey; genel olarak, hayatı, iş hayatı, sosyal ilişkileri ve geliri ile daha fazla tatminsizlik hissedecektir (Diener, 2002).

2.3.2. Dip Yukarı Modeli

Bu yaklaşım modeline göre, yaşam tatmini, bir kişinin hayatının farklı yönlerinin özet bir değerlendirmesi olarak kabul edilir. Dip yukarı yaklaşımı bütün tatmin olgusunun içerisindeki içerik, olaylar ve durumlara odaklanmıştır. Dip yukarı yaklaşımı, yaşam tatminini, bir bireyin yaşamının farklı taraflarının özeti olarak ele alır ve inceler. Örneğin, bir kimse sağlıklı sosyal ilişkilere, yeterli miktarda sermayeye ve dikkat çekici bir işe sahipse yaşamından doyum almaktadır (Kaya, 2013).

Bu modele göre bir kişi; sağlıklı sosyal ilişkilere, dikkat çekici bir işe ve iyi bir gelire sahip ise yaşamından gerekli doyumunu almaktadır (Diener, 2002).

2.4. Yaşam Tatminin Ölçülmesi

Yaşam tatmini düzeyini tespit etmeye yönelik ölçekler, bireylerin kendi yaşantılarına ilişkin yaptığı tanımlamalara ve değerlendirmelere dayalı verileri ortaya koymaktadır. Bu durumdan dolayı “yaşam tatmini”, bireyin kendi değerlendirmesine ve kriterlerine dayalı veriler sağlamaktadır (Demir, 2011). Fakat, bireylerin bu yaşam tatminini belirlemeye yönelik kişisel değerlendirmeleri sonucunda saptanılması istenilen yaşam tatmini düzeyi gerçek sonuçlar veremeyebilir. Çünkü bireyin, yaşam tatmini düzeyini değerlendirmede yanlış çıkarımlarda bulunması sebebiyle sonuç olumsuz etkilenmektedir. Yaşam tatminini açıklarken mesleki kimlik ile mesleki kimlik temel benlik karşımıza çıkmaktadır. Mesleki kimlik, mesleki kimlik temel benlikten önce gelir (Yalnız, 2015).

Yaşam tatminin ölçülmesi için çeşitli ölçekler araştırmacılar tarafından geliştirilerek uygulanmıştır. Bu ölçeklerin ilki; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından 1985 yılında geliştirilmiş "Yaşam Doyumu Ölçeği (Satisfaction With Life Scale)" adı altında karşımıza çıkmaktadır. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması ise Köker ve Yetim tarafından 1991 yılında yapılmıştır. Bu ölçek, 5 maddeden oluşan, 7'li likert tipi bir ölçektir. Ölçekte en yüksek puan 35 iken, en düşük puan 5'tir. Toplam puanın artması bu ölçeğe göre toplam yaşam tatmini artması demektir.

Yaşam tatmini ölçeğinden elde edilebilecek puanlar şöyledir:

5-9 hiç tatmin olmamış, 10-14 tatmin olmamış, 15-19 kısmen tatmin olmamış, 20 ne tatmin olmuş ne olmamış, 21-25 kısmen tatmin olmuş, 26-30 tatmin olmuş, 31-35 tamamen tatmin olduğu ifade etmektedir.

Yaşam tatmini ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından 0,87 olarak belirlenmiştir. Geçerlilik katsayısı ise; 0,82 olarak bulunmuştur. Fakat yaşam tatmin ölçeğini Türkçeye uyarlayan Yetim (1991) tarafından, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı; 0,86 olarak ve test tekrar ederek güvenilirlik katsayısı ise; 0,73 tespit edilmiştir (Yetim, 1991).

Yaşam tatmini ölçülürken, ilk önce yaşam amacının olması, bu amacı gerçekleştirebilmek için inanç ve sürekliliğinin olması ayrıca tüm bunlara bağlı olarak yaptığı işten yüksek oranda memnun olan bireylerin varlığına ve geçmişe dönük pişmanlık durumunun bir o kadar düşük olmasına bağlıdır (Özbay, 2010).

Yaşam tatmininin ölçülmesinde en çok kullanılan ölçek i; Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen öznel iyi oluş (subjective well being- SWB) modelidir (Doruk, 2009).

Bu ölçek Bekmezci ve Mert (2018) tarafından Türk kültürüne uyarlanarak şu şekilde ifade edilmiştir:

1. İdeallerime yakın hayatım var.
2. Yaşam şartlarım çok yüksek.
3. Yaşamımdan hoşnutum.
4. Şu ana kadar yaşamdan ne istediysem elde ettim.
5. Tekrar hayata gelmiş olsam yine aynı şekilde yaşamak ister hiçbir şeyi değiştirmek istemezdim.

Ölçekteki sorular 7’li likert (Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Biraz katılmıyorum Ne katılıyorum ne katılmıyorum, Biraz katılıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum) ile ölçülmüştür.

2.5. Yaşam Tatmini ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Yaşam tatmini ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında pek çok araştırma yapılmıştır. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar aşağıdadır.

İstanbul’ da 144 erkek ve 219 kadın öğretmene yapılan çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre yaşam tatmini puan ortalamaları daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ancak yaş ve medeni durumları incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin meslekte çalışma süreleri ve eğitim düzeyleri arasında yaşam tatmini bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Taş, 2011).

Kayseri Emniyet Müdürlüğü’nde görev yapan 361 katılımcının 319’u polis memuru, 30’u orta kademe yöneticisi ve 12’si de üst kademe yöneticisi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmaya göre, çalışanların, iş ve yaşam tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yaşam tatmini iş tatminine bağlı olarak artmıştır. Yaş, eğitim, çalışma süreleri, evli-bekar olma ve eşin çalışması gibi faktörler incelendiğinde; evli olanların iş ve yaşam tatminleri bekar olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca eşi çalışıyor olanların, eşi çalışmıyor olanlara göre; iş tatminleri ve yaşam tatminlerinin fazla olduğu sonucuna varılmıştır (Baştemur, 2006).

Ankara’da bulunan 15 spor merkezinin 846 spor üyesi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre rekreasyonel spor yapan bireylerin yaşam tatmin düzeylerinin yüksek olduğu bilgisi elde edilmiştir. Ayrıca bağımsız değişkenlerden; eğitim, cinsiyet, boş zaman, gelir, yaş ve medeni durum gibi faktörlerin yaşam tatminini

değiştirmedeği ve kadınların erkeklere oranla, geliri yüksek olanların geliri orta ve düşük olanlara göre yaşam tatmin oranlarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zamanını iyi kullanan spor üyelerinin, zamanını iyi kullanmayanlara oranla yaşam tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Karaman, 2015).

Antalya ve Nevşehir illerinin turistik tesislerinde çalışan 406 kişi üzerine yapılan bir çalışmada, kişilerin mesleğine, kariyerine ve örgütüne olan bağlılıklarının yaşam tatminini ne ölçüde etkilediği ve bu ilişkinin iş-aile çatışmasına zemin oluşturmadaki etkisi incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda üç bağlılık türü de yaşam tatmini ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Yaşam tatmininde en etkili faktörün mesleki bağlılık olduğu belirtilmiştir. Çünkü turizm sektöründe çalışanların, mesleklerine yeni başlamış, mesleklerini seven kişiler olduğu ve meslekleri için çeşitli fedakarlığa katlanıyor olmaları yaşam tatminlerini arttırmıştır (Özdevecioğlu, 2007).

Kayseri'de yapılan araştırmaya göre, ilkokul ve ortaokulda çalışan 300 Beden Eğitimi ve spor öğretmeninin yaşam tatmini, serbest zamanlarda göstermiş oldukları motivasyon ve serbest zamanlardaki etkinliklere katılım oranı arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlenmiş ve bu üç durum arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Lopa, 2012).

Keser (2005), tarafından Bursa ilinde otomotiv sektöründeki iş görenlerden 562 kişi üzerinde, iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre, yaşam tatmininin iş tatmini içerisinde önemli bir yeri olduğu ileri sürülmüştür. Bağımsız değişkenler ile iş tatmini birlikte ele alındığında sadece, eğitim düzeyi değişkeninde farklılık olduğu bildirilmiş ve yükseköğretim mezunlarının iş tatmini, ilkokul ve lise mezunları grubuna göre düşük bulunmuştur. Bu sonuç, vasıflı işgücü memnuniyetinin elde edilmesinin daha zor olduğunu göstermektedir. Yaşam tatmini çalışmasında, işgücünün cinsiyet ve kişilerin doğası gereği farklı olabileceği bildirilmiş ve kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Isparta'da yapılan çalışmaya göre, faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde çalışan orta düzey yöneticiler ve mavi yakalı çalışanlara yönelik 213 anket uygulanarak, iş ve aile tartışmaları, iş ve yaşam tatmini düzeylerini ölçmek amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, iş ve aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu bildirilmiş, aile ve iş çatışması ile yaşam tatmini düzeyi arasında bir ilişki olmadığı öne sürülmüştür. İş ve yaşam tatmini arasında olumlu bir durum olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre de çalışanların iş tatmin seviyelerinde artış oldukça yaşam tatmin seviyelerinde de artış olduğu kanısına varılmıştır (Şahin., 2019).

Malatya ilinde görev yapan 187 emniyet personeli arasında spor yapan polisler ile spor yapmayan polisler arasındaki yaşam tatminleri incelenmiştir. Bu inceleme sonucuna göre spor yapan erkek polislerin spor yapmayan erkek polislerle oranla yaşam tatmin durumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca spor yapmayan polislerin duygusal tükenme oranları da daha yüksek bulunmuştur (Gezer, 2014).

Muğla il merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşları, cinsiyetleri ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir korelasyon var olup olmadığını belirlemek için bir çalışma incelenmiştir. Tüm mesleklerde ve İşlerde olduğu gibi, sınıf öğretiminde başarıyı ve üretkenliği etkileyen en önemli faktörlerden biri, öğretmenin işinden aldığı tatmin ve mutluluk olduğu bildirilerek, sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ile yaşları, cinsiyetleri ve mesleki kıdemleri gibi değişkenleri arasında anlamlı durum olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Can, 2006).

Başka bir araştırmacı tarafından yapılan çalışmaya göre; Samsun'daki devlet ilkokul ve ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin, mesleğe olan bağlılıkları ile birlikte, yaşam tatminleri, iş doyumu ve yaşam anlamı değişkenlerin etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki bağlılığının; branş, okul kademesi ve görev yapılan okuldaki hizmet sürelerine göre farklılaştığı; diğer değişkenlere göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yaşam tatminleri; yaş, cinsiyet ve medeni durumu gibi kişisel özelliklerin yanı sıra iş tatmini, çalıştıkları okul kademesi ve mesleki branşlarına göre sahip oldukları yaşam anlamı farklılaşırken, diğer değişkenlere göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine kıyasla herhangi bir boyutta anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu dört değişken arasında yani; yaşam tatmini, mesleki bağlılık, yaşam anlamı ve iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ünal, 2015).

Yapılan araştırmaya göre; sınıf öğretmenlerinin değer tercihleri ve yaşam tatminleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu değer tercihleri ile yaşam tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Öztürk, 2014).

Yaşam tatmini, iş doyumu ve öz yeterlik durumları araştırılan başka bir çalışmada, cinsiyete göre yaşam tatmininde anlamlı bir farklılık görülmezken mesleki branşa göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır (Kıvılcım, 2014).

İzmir'de devlet okullarında çalışan 349 sınıf ve branş öğretmenin, iş tatmini, öz yeterlilik, tükenmişlik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Bu inceleme sonucuna göre kendi kendine yeterliliğin alt boyutlarında öğrenci katılımını destekleme, öğretim izlemleri ve sınıf yönetimi için gerekli yeterlikler, öğretmenlerin iş tatminleri ve

yaşam tatminleri ile pozitif bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılrken, tükenmişlikleri ile negatif bir ilişkili içinde oldukları sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin kendi kendine yeterlilik durumları, iş tatmini, yaşam tatmini ve tükenmişliklerinde nüfus değişkenliğine göre bazı değişiklikler ortaya çıkmıştır (Telef, 2011).

Yaşam tatminini ölçen değişkenlerin geliştirildikleri dillerin dışında kullanılabilmesi nedeniyle yaşam tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar genişlemektedir (Baysal., 2016). Yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde daha çok yaşlı bireylerin üzerinde araştırmalar yapıldığı karşımıza çıkmaktadır. Genellikle yaşam tatminine etki eden ve demografik faktörler olan yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, iş durumu, ırk, dini inançlar gibi etmenler ele alınıp incelenmiştir (Gümüş, 2006).

İsrail’de 128 evli çiftte yönelik yapılan araştırma amacına göre, karı-koca arasındaki yaşam tatmininin arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ele almaktır. Bu sonuca göre karı-koca arasında anlamlı ve önemli bir farklılık bulunmuştur (Kulik, 2006).

Diener ve Diener (1995) üniversite öğrencilerinin öz benlik, özel alanlar (ekonomik durum, arkadaş ve aile) ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi, 31 ülkeden üzerinden toplam 13.118 yükseköğretim öğrencisi ele alıp araştırılmıştır. Kültürler arası farklar, toplumsal boyut ve bireysellik araştırmaya dahil edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre; bireysellik, benlik saygısı ve yaşam tatmini arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, öz benlik, aile, arkadaşlar, ekonomik durum ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin ülkelere göre farklılık gösterdiği bildirilmiş ve yoksul olan ülkelerde yaşam doyumu ile ekonomik durumun daha güçlü seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yıldız., 2010).

Göç eden ergenlerin, psikolojik uyumla birlikte, yaşam tatmini, benlik kavramı ve benlik saygısı incelemiştir. İsrail’de bulunan 135 ergen ve Eski Sovyetler Birliği’nden İsrail’e taşınmış 119 ergenlik dönemindeki bireyler ele alınmıştır. Göç eden veya etmeyen bireyler arasında benlik algısı bakımından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Fakat göç eden bireylerin göç etmeyen bireylere göre yaşam tatminlerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenden dolayı bireylerin benlik saygıları ile yaşam tatminleri arasında olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Tatar, 2001).

Gilman ve Huebner (2006) yaşam tatmini yüksek olan ergen kişilerin özelliklerini inceledikleri bir çalışmada; yaşam tatmini ile anksiyete, depresyon, dış kontrole odaklanma arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fakat, ebeveyn durumları, umut, benlik saygısı, okula karşı ve öğretmenlere olan tutum ve davranışlar, akademik başarı gibi ilişkiler ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu kanısına varmışlardır.

Sobolewski ve Amato (2007) tarafından Amerika’ da yapılan bu araştırmaya göre, ebeveyn boşanmalarının genç yetişkinlik durumunda; iyi oluş düzeyine ve ebeveyn çocuk etkileşimine olan etkileri ele alınıp incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre ebeveynleri boşanan çocukların duygusal açıdan ailelerinden uzaklaştıkları dolayısıyla ebeveynleri mutlu olmayan çocukların yaşam tatminlerinin düşük olduğu ebeveynleri mutlu olan çocukların ise yaşam tatminlerinin yüksek olduğu değerlendirilmiştir.

Amato ve Keith (1991) ebeveynleri ayrılmış olan ve ayrılmamış olan çocukların yaşam tatminlerini ele alan 37 araştırma üzerine bir meta-analiz yapmışlardır. Bu analiz sonucuna göre; ebeveynleri ayrılan çocukların yaşam tatminlerinin daha düşük olduğunu buna rağmen ayrılmamış ebeveynlerin çocuklarının yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca ayrılan ebeveynlerin çocuklarının daha problemlili davranışlar sergilediğini bildirmişlerdir.

Yapılan bir araştırmaya göre; sosyo-ekonomik düzey ile yaşam tatmini arasındaki ilişki ele alınmış, sosyo-ekonomik durumu en alt düzeyde olan bireylerin yaşam tatmini seviyesi azalırken sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan bireylerin de yaşam tatminlerinin yüksek olduğu belirtilmiştir (Morcöl, 1994).

Ortaokul öğrencilerinin yaşam tatminlerini ve benlik saygılarının incelendiği çalışmada ortaokul öğrencilerinin akademik yeterlilik algılarının yaşam tatminlerinden daha fazla, benlik saygıları ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Huebner, 1999).

Yapılan bir diğer araştırmada; ergen kişilerin yaşam tatminleri, kişilik özellikleri ve yaşam olayları arasındaki ilişkiler incelenmiş ve yaşam tatmini ile olumsuz yaşam olayları arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca yaşam tatmini ele alındığında, yaşam olayları ile kişilik özellikleri arasında arabulucu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Man Yee Ho, 2008).

Utkan ve Kırdök (2018) tarafından kamu sektöründe görev yapan öğretmenlerin mesleki bağlılıkları, yaşam tatmin durumu mesleki karar pişmanlığı ve iş doyum durumları ele alınmıştır. Bu çalışmanın yol analizi sonuçlarına göre mesleğe yönelik duygusal bağlılığı yüksek olan öğretmenlerde yaşam tatmin düzeyleri de yüksek çıkmıştır.

Şahin (2010), ilköğretim öğretmenlerinin yaşam tatmin düzeylerine baktığı bir çalışmada; öğretmenlerin yaşam tatmin düzeylerini %2,3’ü düşük, %15,4’ü orta ve %82,3’ü yüksek olarak tespit etmiştir. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin yaşam tatmin düzeyleri büyük oranda yüksek bulunmuştur.

Bireylerin sağlık durumlarının, yaşam tatminleriyle bağlantılı olduğu bilinmektedir. Bireylerin sağlıklı ve zinde oluşları, olumlu olmayan sağlık şartları hatta kronik hastalıkları

yaşam tatminlerini etkilemektedir. Aşırı şişmanlık, sigara içmek, fazla içki tüketimi, eklem rahatsızlıkları, şeker hastalığı, depresyon, astım, kanser, kalp rahatsızlığı, fiziksel hareketsizlik gibi sağlığı olumsuz yönde etkileyen faktörlerin yaşam tatmin düzeyini azaltabildiği düşünülmektedir (Strine, 2008).

Berlin’de yapılan bir çalışmaya, yaşam süresi ve geriontolojik literatürler, yaşamın sonundaki psikolojik değişim yörüngelerinin yaşa bağlı, ölümle ilgili ve patolojiyle ilgili süreçlerin bir kombinasyonunu yansıttığını ortaya koymuştur (Gerstorf, 2008).

Bandar Abbas şehrinde 316 kadın öğretmeninin yaşam tatmini ve genel sağlık durumları incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre, genel sağlık ve sağlıklı yaşam tarzlarının, içinde yer alan öğretmenlerin yaşam tatminlerini etkilediği ortaya çıkmıştır (Torbat, 2017).

Sağlık hizmeti ortamında bakım alan 241 yaşlı yetişkin üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın amacı, sağlık hizmeti alan yaşlı yetişkinlerin aldıkları hizmetin yaşam tatminine etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın sonucuna göre, uzun süreli bakım tesislerinde ikamet eden yaşlı yetişkinlerin genel sağlık durumlarının daha yüksek olduğu belirlenirken evde sağlık hizmeti alanların genel sağlık durumlarının daha düşük olduğu gözlenmiştir (Salamon, 1987).

Ağır alkol tüketiminin aynı hane halkını paylaşan kişiler üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda eski içicilerin ve yüksek riskli içicilerin daha düşük yaşam tatminine ve buna bağlı olarak da daha düşük genel sağlığa sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Livingston, 2009).

Melazya’da 172 tıp öğrencisi arasında, yaşam tatmini, yalnızlık, genel sağlık ve depresyon arasındaki ilişki incelenmiştir. Yaşam tatmini, yalnızlık, intihar tutumları arasında olumsuz bir ilişki bulunurken yaşam tatmini ile genel sağlık arasında olumlu bir ilişki olduğu bildirilmiştir (Swami, 2007).

Kentsel ve kırsal alanda yaşayanlar üzerinde yaşam tatmininin öznel değerlendirmesindeki farklılıkları beş değişken kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çalışmanın amacı, kentsel ve kırsal sakinlerin yaşam kalitesini nasıl değerlendirdiklerini ortaya koymaktır. Bu değişkenler; gelir, sağlık, eğlence, karı koca ilişkisi ve diğer aile ilişkileridir. Yapılan çalışma sonucunda, kentte yaşayanlar, genel sağlıklarından memnun, gelir seviyeleri ve boş zamanlardan daha az memnun iken, karı koca ve diğer aile ilişkilerinden daha fazla memnun oldukları söz konusudur. Bu durum kırsalda yaşayanlar için geçerli değildir. Kırsalda yaşayanlar, genel sağlık durumlarından ve aile-karı koca ilişkilerinden memnun değildirler. Genel sağlık konusunda, şehir sakinlerinin tatmin olduğu, kırsalda ki sakinlerin ise tatmin olmadıkları belirtilmiştir (Mohk, 2008).

Yapılan bir araştırmada fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin psikolojik iyi oluş, iş tatmini, yaşam tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışma sonucuna göre, antrenörlerin yaşam tatmini ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif bir durum olduğu kanaatine varılmıştır (Aydın, 2019).

Bireylerin sağlık durumları ile yaşam tatminleri arasında ki ilişkiyi şu şekilde ifade edebiliriz (Nordenfelt, 1993). İnsanlar bir hastalığa yakalandığı zaman kendisini kötü hissetmek ve yaşamdan aldıkları keyif oranı azalış göstermektedir. Bu durumda yaşam tatmini ile genel sağlık durumlarının birbirini etkilediğini göstermektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

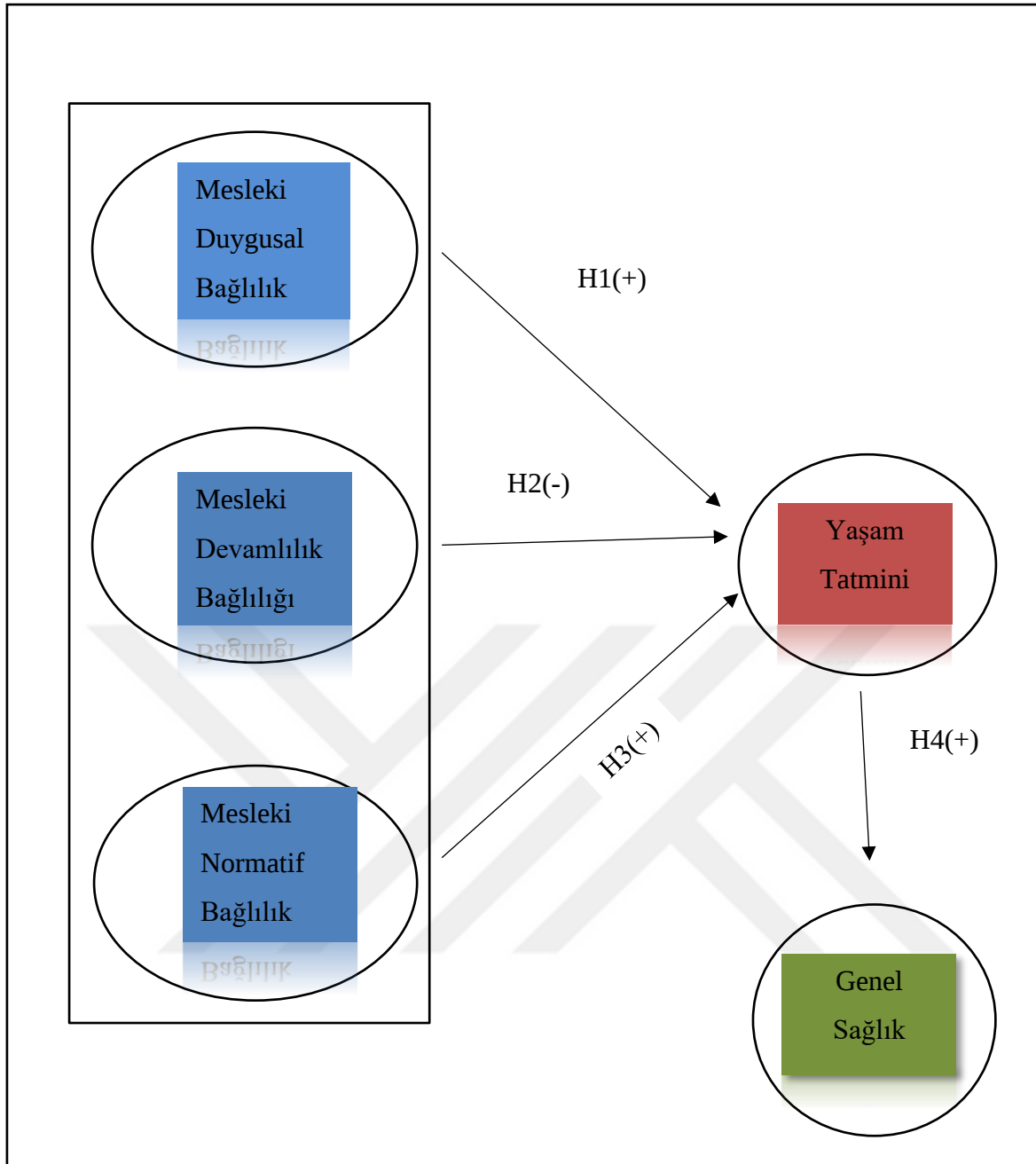
Bu çalışmanın nihai amacı; sınıf öğretmenlerinin, mesleki bağlılıklarını, yaşam tatminlerini ve genel sağlık durumu ilişkisini bir model içerisinde incelemektir. Bu anlamda Şekil 3.1’de detaylı olarak gösterilen araştırma modeli çerçevesinde oluşturulan hipotezler yapısal eşitlik modeli (YEM) ile test edilmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda mesleki duygusal bağlılık, mesleki devamlılık bağlılığı, mesleki normatif bağlılık ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler ortaya konmaya çalışılmıştır. Ayrıca yaşam tatmini ile genel sağlık arasındaki ilişki de aynı model içerisinde incelenmiştir.

H1: Mesleki duygusal bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Mesleki devamlılık bağlılığı ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Mesleki normatif bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Yaşam tatmini ile Genel sağlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma modelinin amacı sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, yaşam tatmini ve genel sağlık arasındaki ilişkilerine görgül kanıt sunmaktır. Kurulan model kapsamında sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarının yaşam tatminini etkileyeceği yaşam tatmininin de genel sağlık durumlarını olumlu etkileyeceği söylenebilir.

3.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubu Antalya ili Muratpaşa, Kepez ve Konyaaltı ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. Muratpaşa ilçesinde görev yapan öğretmen sayısı; 4251, Konyaaltı ilçesinde görev yapan öğretmen sayısı; 1437, ve Kepez ilçesinde görev yapan öğretmen sayısı;

5247'dir. Araştırma için Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin ve belgeler elde edildikten sonra veriler hazırlanmış hazırlanan soru formu ile araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Veriler, 2019-2020 Eğitim Öğretim yılı içerisinde Eylül-Mayıs aylarında eğitim veren özel ve kamu okullarında gönüllülük esas alınarak toplanmıştır. Anketler teslim alındıktan sonra araştırmacı tarafından eksik ve boş olan anketler ayıklanmış ve toplam 262 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Hazırlanan soru formunda ölçüm araçları ve katılımcıların demografik özelliklerine belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Mesleki Bağlılık Ölçeği; Araştırma öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını ölçmek için Meyer ve diğerleri tarafından (1993) geliştirilen olan üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanan versiyonu kullanılmıştır (Tak ve Çiftçioğlu 2009). Ölçek 5'li likert tipindedir. Kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), tarafsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) seçeneklerinden oluşmaktadır. Mesleki bağlılık ölçeği toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Mesleki bağlılık ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır; mesleki duygusal bağlılık, mesleki devamlılık bağlılığı ve mesleki normatif bağlılıktır.

Ölçeği oluşturan alt faktörler ve soru numaraları aşağıdaki gibidir:

1. Faktör: Duygusal Bağlılık: 1,2,3,4,5,6
2. Faktör: Devam Bağlılığı: 7,8,9,10,11,12
3. Faktör: Normatif Bağlılık :13,14,15, 16,17,18

Yaşam Tatmini Ölçeği; Yaşam tatmini ölçeği, Diener (1985) tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçek toplam 5 maddeden oluşmaktadır. 1'den 5'e kadar derecelendirme istemektedir. Derecelendirilmiş 5 seçenek puana dönüştüğünde; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) olmak üzere değer almıştır. Araştırmada kullanılan yaşam tatmini ölçeğinin Türkçeye uyarlanması Köker (1991) tarafından sağlanmıştır.

Genel Sağlık Anketi-12; Genel Sağlık Anketi-12 hasta tarafından doldurulmuş ve özelliklede birinci basamakta olan ruhsal sorunu fark etmek üzere Goldberg tarafından 1970'lerde geliştirilmiş psikiyatrik bozuklukların gelişme riskini ölçmek için kullanılan bir yöntemdir. Günümüze değin birçok ayrımlı dil ve kültürlerle adapte edilmiştir. 60 soruluk formu sonrasında geliştirilen 30, 28, 12 soruluk bu kısa formları da güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır (Özdemir, 2007). Genel sağlık anketi-12 (General Health Questionnaire-GHQ) 12 maddeden oluşmaktadır. Türkçe 'ye uyarlanması Kılıç (1996) tarafından yapılmıştır.

Bu çalışmada kullanılan Genel Sağlık Anketi 12 sorudan oluşmaktadır. Her soru dört şıklıdır. Şıklar; “hiçbir zaman, her zamanki kadar, her zamankinden sık, çok sık” olmak üzere 4 şıktan oluşmaktadır. Yanıtlar likert (0-1-2-3) ölçeği şeklinde veya GSA el kitabında önerildiği şekilde (0-0-1-1) puanlanabilmektedir. Katılımcıların ölçeği doldurmasıyla birlikte seçilen puanlama yöntemi de uygulanabilir .

Genel Sağlık Anketi yaygın olarak kullanılan bir tarama aracıdır. Başta anksiyete / depresyon spektrumu gibi çok çeşitli psikolojik bozuklukları tespit eder ve kültürler arasında geçerli ve güvenilir bir araç olduğu gösterilmiştir (Kılıç, 1997).

3.3.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bilimsel bir araştırmada, veri toplama aracının temel niteliğini; yapılacak ölçümlerin geçerlik ve güvenilirlikleri oluşturmaktadır. Bir ölçme aracında bulunması gereken en temel özellikler arasında geçerlilik ve güvenilirlik yer almaktadır. Güvenilirlik, ölçülerin hatadan bağımsız kalma derecelerini ifade etmektedir. Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri; ölçek güvenilirliğiyle ilgili en yaygın kullanılan kriter değeridir. İç tutarlılık yöntem değeri, ölçekte yer alan ifadelerin homojenliğiyle ilgili olmaktadır. Cronbach Alpha değeri 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Fornell ve Larcker (1981) ise üç tür güvenilirlikten söz etmişlerdir. Bu üç güvenilirlik şunlardır: Madde güvenilirliği, yapı geçerliliği ve açıklanan ortalama varyanstır. Bu çalışmada geçerlilik ve güvenilirlik için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde genel itibarıyla kullanılan uyum indeksleri olan RMSEA, SRMR, CFI, GFI, AGFI, PNFI ve χ^2 anlamlılık testi kullanılmıştır.

Tablo 3.1. Ölçüm Araçları, Alındığı Kaynaklar, İç tutarlılık ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Standardize Parametre Değerleri	T Değerleri	AVE	CR
Yaşam Tatmini			0.61	0.86
İdeallerime yakın bir yaşantım vardır	0.79	13.22		
Yaşam koşullarım mükemmeldir	0.74	14.05		
Yaşamımdan memnunum	0.81	10.64		
Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum	0.77	10.24		
Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	-	-		

Mesleki Bağlılık			0.49	0.89
<i>Mesleki Duygusal Bağlılık</i>				
Bu meslekte çalışmak kişisel imajım açısından önem taşımaktadır	0.60	8.73		
Bu mesleğe girdiğim için pişmanım	-	-		
Bu meslekte olduğum için gurur duyuyorum	0.68	9.79		
Bu mesleğin üyesi olmaktan hoşlanmıyorum	-	-		
Yaptığım meslek ile kendimi özdeşleştiremiyorum	-	-		
Mesleğimi heyecan verici bir meslek olarak görüyorum	0.56	8.11		
<i>Mesleki Devamlılık Bağlılığı</i>				
Bu mesleğe şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim	-	-		
Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur	0.61	9.87		
Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur	0.66	14.30		
Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya mal olur	0.69	11.36		
Beni mesleğimi değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok	-	-		
Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir	-	-		
<i>Mesleki Normatif Bağlılık</i>				
Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum	-	-		
Bu meslekte kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum	-	-		
Mesleğime devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum	0.72	10.99		

Bana avantaj sağlayacak olsa bile, mesleğimi bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum	0.62	10.43		
Bu mesleği bırakırsam kendimi suçlu hissedirim	0.83	13.63		
Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı işimi yapmaya devam ediyorum	0.66	11.15		
Genel Sağlık			0.49	0.85
Endişeleriniz nedeni ile uykusuzluk çekiyor musunuz?	-	-		
Kendinizi sıkıntı altında hissediyor musunuz?	0.70	12.27		
Yaptığınız işe dikkatinizi verebiliyor musunuz?	-	-		
Çevrenizde yararlı bir yol oynadığınızı düşünüyor musunuz?	-	-		
Sorunlarınızla başa çıkabilmek için kendinizi yeterli görüyor musunuz?	-	-		
Karar vermekte güçlük çekiyor musunuz?	-	-		
Karşılaştığınız güçlüklerin üstesinden gelemediğinizi hissediyor musunuz?	0.66	9.55		
Değişik yönlerden baktığınızda kendinizi mutlu hissediyor musunuz?	0.67	9.77		
Günlük işlerinizden zevk alabiliyor musunuz?	0.74	10.73		
Kendinizi mutsuz ve bitkin hissediyor musunuz?	0.82	11.65		
Kendinize güveninizde azalma var mı?	0.58	8.53		
Kendinizi değersiz biri olarak görüyor musunuz?	-	-		
Ölçme Modelinin Uyum İndeksleri: $\chi^2=235,10$, $sd= 159$, $P \text{ value}= 0.00008$, $\chi^2/sd=1,47$, $RMSEA=0.043$, $CFI=0.98$, $PNFI=0,79$, $SRMR=0,059$ Not: Bütün standardize edilmiş parametre değerleri 0.01 düzeyinde anlamlıdır. AVE = Ortalama açıklanan varyans; CR = Composite reliability; GFI= Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index; PNFI = Parsimony normed fit index; RMSEA = Root mean square error of approximation; SRMR = Standardized root mean square residual. - Doğrulayıcı faktör analizinde standardize parametre değerlerinin altında olduğu için çıkarılmıştır.				

Yakınsama geçerliliği için Fornell ve Larcker' (1981) göre madde güvenilirliği, yapı güvenilirliği ve açıklanan ortalama varyans hesaplanmıştır. Her bir ayrı boyut için hesaplanan birleşik güvenilirlik (composite reliability) Tablo 3.1.'de gösterilmektedir. Tüm değerler kabul edilebilir sınır olan 0.70'in üzerindedir (Hair vd., 1998). Yakınsama geçerliliğinin göstergelerinden biri ortalama açıklanan varyans (AVE) oranıdır. Bu değer 0.40'a eşit veya bu değerden daha fazla olması beklenmektedir. Tüm AVE değerleri genel olarak 0,40 ve

üzerindedir (Fornell, 1981). Sonuç olarak baktığımızda araştırma anketinde kullanılan ölçüm araçlarının ve boyutların iç tutarlık ölçütünü sağladığı görülmektedir (Tablo 3.1.).

Ölçüm araçlarının yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlgili literatürde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş, kuramsal altyapısı olan ve Türkçe 'ye uyarlaması yapılmış ölçeklerin faktör yapıları yol analizinden yararlanılarak ölçme modeli biçiminde tasarlanmıştır. Ölçme modeline ait standardize edilmiş parametre değerleri, t değerleri Tablo 3.1.'de gösterilmiştir. Tabloda modele ait parametre tahminleri yer almaktadır ve şekildeki faktör ağırlıkları maksimum olabilirlik metoduna göre standardize edilmiş katsayı tahminleri olarak hesaplama yapılmıştır. Bütün katsayılar 0,01 önem derecesinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular ifadelerin faktörler tarafından doğru açıklandığını göstermekte ve ölçeklerin yapı geçerliliğinin bir kanıtı olarak kabul edilebilmektedir.

Ölçeğin boyutları arasındaki ayrışma derecesini “ayrışma geçerliliği” ifade etmektedir. Ayrışma geçerliliği için Fornell ve Larcker (1981)'in önerdiği yöntem tercih edilmiştir. Buna göre, bir boyuta ait ortalama açıklanan varyansın o boyutun diğer boyutlarla arasındaki korelasyon katsayısının karesinden büyük olması (Ortalama açıklanan varyans>Kor.²) gerektiğini ortaya koymuştur. AVE değerleri ile korelasyon değerleri incelendiğinde tüm değerler ölçekler için ayrışma geçerliliğinin mevcut olduğunu bize göstermektedir (Tablo 3.1.).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Bu bölümde veri sonuçları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler, ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ve araştırma amacına yönelik olan hipotezlerin test edilmesine yönelik analiz sonuçlarını içermektedir.

4.1.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, okul türü, idari görev ve çalıştıkları bölgeler) Tablo 4.1’de verilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine ilişkin dağılımı incelendiğimiz zaman toplam 262 sınıf öğretmenin % 30.5’ i (80) erkek, %69.5’u (182) kadındır. Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına ilişkin dağılım, %51’i (30) yaş ve altı, %27.9’u (31-40) yaş arasında, %24.2’ü (41-50) yaş aralığında, %27.1’i (51-60) yaş aralığında iken %1.5’i (61) yaş ve üzerinde yer almaktadır. Antalya ilinde çalışan sınıf öğretmenlerinin genç ve orta yaş grubunda olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %22.1’i (58) bekâr, %77.9’u (204) evlidir.

Tablo 4.1. Demografik Değişkenler Tablosu

	(Frekans) (n)	(Yüzde) (%)
Yaş		
30 yaş altı	51	19,5
31-40	73	27,9
41-50	63	24,0
51-60	71	27,1
61 yaş ve üzeri	4	1,5
Cinsiyet		
Kadın	182	69,5
Erkek	80	30,5
Eğitim		
Lisans	241	92,0
Yüksek Lisans	21	8,0
Medeni Durum		
Evli	204	77,9
Bekar	58	22,1
Okul Türü		
Kamu	152	58,0
Özel	110	42,0
İdari Görev		
Evet	23	8,8
Hayır	239	91,2
Bölge		
Muratpaşa	162	61,8
Konyaaltı	72	27,5
Kepez	28	10,7

Tablo 4.1’de verilen sınıf öğretmenlerinin mezun oldukları yükseköğretim kurumuna göre dağılımları incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin %92’si (241) lisans mezunu, %68’i (21)

lisansüstü eğitim mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Buradan sınıf öğretmenlerinin çok az bir kısmının yüksek lisans ya da doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1’de sınıf öğretmenlerinin medeni hali incelendiğinde %77.9’u (204) evli, %22.1’i (58) de bekdir. Yine okul türleri incelendiğinde %58’i (152) kamu okullarında, %42’si (110) özel okullarda görev yapmaktadır. Okuldaki idari görev durumlarını incelediğimiz zaman %8.8’inin (23) idari görevi varken, %91.2’sinin (293) idari görevi yoktur.

Tablo 4.1’de sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları ilçelerin dağılımı şu şekildedir. Muratpaşa bölgesinde %61.8’i (162) sınıf öğretmeni, Konyaaltı bölgesinde %27.5’i (72) sınıf öğretmeni ve Kepez bölgesinde %10.7’si (28) sınıf öğretmeni görev yapmaktadır.

4.2. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin betimleyici bulgular Tablo 4.2’de gösterilmiştir. Tablodaki ortalama değerleri ele aldığımızda sınıf öğretmenlerinin genel sağlık durumlarının ortalaması; 2,14 yaşam tatmin durumlarının ortalaması; 3,29, mesleki duygusal bağlılıklarının ortalaması; 3,98, mesleki devamlılık bağlılıklarının ortalaması; 3,47 ve mesleki normatif bağlılıklarının ortalaması ise; 3,33’tür.

Tablo 4.2. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Faktör Adı	Standart Sapma	Ortalama	Genel Sağlık	Yaşam Tatmini	Mesleki Duygusal Bağlılık	Mesleki Devam Bağlılığı	Mesleki Normatif Bağlılık
Genel Sağlık	604	2,14	-				
Yaşam Tatmini	,903	3,29	0,517**	-			
Mesleki Duygusal Bağlılık	,782	3,98	0,332**	0,397**	-		
Mesleki Devam Bağlılığı	1,028	3,47	0,14	-0,23	0,189**	-	
Mesleki Normatif Bağlılık	,956	3,33	0,189**	0,141**	0,261**	0,461**	-
Skewness (Basıklık)			0,983	-0.377	-0.955	-0.334	-0.409
Kurtosis (Çarpıklık)			1.417	-0.426	1,093	-0.458	-0,233

p<0.01** p<0.0*

Tablo 4.2’de genel sağlık, yaşam tatmini, mesleki duygusal bağlılık, mesleki devam bağlılığı ve mesleki normatif bağlılık ile ilgili basıklık ve çarpıklık değerleri verilmiştir. Bu değerler 1.5’in altında olması gerekmektedir. Tablo 4.2’de verilen basıklık ve çarpıklık değerleri 1.5’in altında olduğu için olumsuz bir durum gözlenmemiştir. Bu değerlerimiz şu şekildedir: *Genel sağlığın*; basıklık değeri; 0.983 – çarpıklık değeri; 1.417 / *yaşam tatmininin*; basıklık değeri; 0.141 – çarpıklık değeri; -0.426 / *mesleki duygusal bağlılığın*; basıklık değeri; -0.955 – çarpıklık değeri; 1.093 / *mesleki devamlılık bağlılığının*; basıklık değeri; -0.334 – çarpıklık değeri; -0.458 / *mesleki normatif bağlılığın*; basıklık değeri; -0.409 – çarpıklık değeri; -0.233 olarak bulunmuştur (Kline, 2011). Değişkenlerin korelasyon değerleri yukarıdaki Tablo 4.2’de sunulmuştur. Bir boyut içindeki ifadelerin birbirleriyle yüksek korelasyonu, yakınsama geçerliliğinin bir göstergesi iken, farklı boyutlardaki ifadeler arasındaki düşük korelasyon ise ayrışma geçerliliğinin bir göstergesidir.

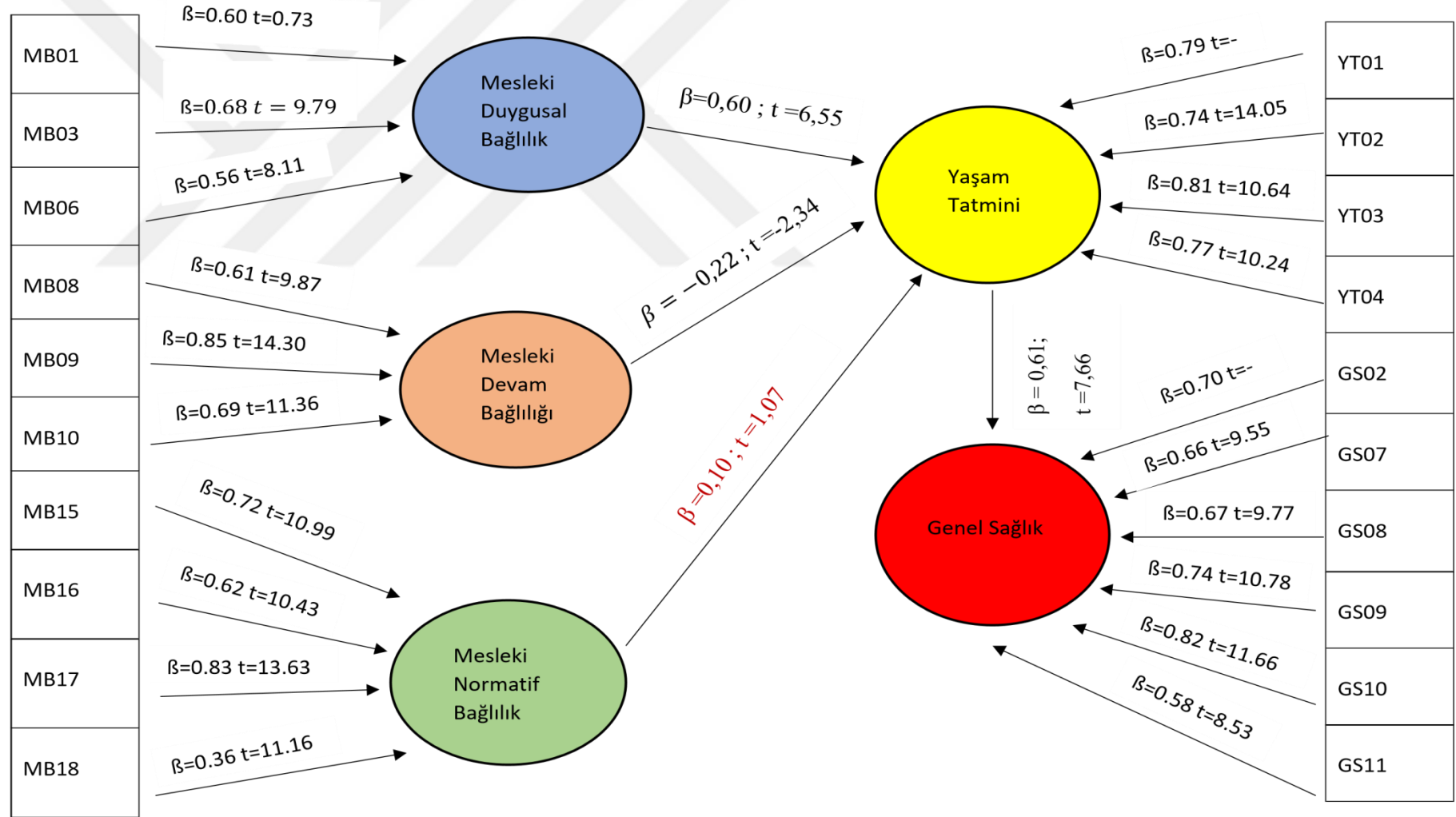
Tablo 4.2’deki değişkenler arası tanımlayıcı istatistikleri incelediğimiz zaman, yaşam tatmini ile genel sağlık arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Mesleki duygusal bağlılık ile genel sağlık ve yaşam tatmini arasında da anlamlı bir ilişki söz konusudur. Mesleki devam bağlılığı ile genel sağlık ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki söz konusu değildir. Mesleki normatif bağlılık ile genel sağlık, yaşam tatmini, mesleki duygusal bağlılık ve mesleki devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.3. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Yapısal Model

Araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi için yapısal eşitlik modelleme yöntemi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modelleme çalışmalarında genelde modele ilişkin tüm ilişkiler, beklentiler doğrultusunda çıksa bile, modele ilişkin son değerlendirmeyi yapabilmek için uyum iyiliği istatistikleri (Goodness of Fit Indices) olarak isimlendirilen bazı bağımsız değerlendirme ölçütlerini incelemek gerekir. Bu değerler, her bir modelin bir bütün olarak veri tarafından kabul edilebilir bir düzeyde desteklenip desteklenmediğine ilişkin yargıya varmamıza yardımcı olmaktadır (Şimşek., 2007). Uyum iyiliği istatistikleri, modelin kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin bir takım kabul edilebilir sınır değerler kullanılarak yorum yapılmasına olanak sağlamaktadır. Yani analizler sonucunda üretilen uyum istatistiklerinin belli değerlerin altında veya üzerinde olmasını istemektedir. Bu noktada mesleki duygusal bağlılık boyutu, mesleki devam bağlılığı boyutu, mesleki normatif bağlılık boyutu, yaşam tatmini ve genel sağlık durumuna ilişkin modeline ait uyum endeksleri Tablo 4.3’de gösterilmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık boyutları, yaşam tatminleri ve genel sağlık durumlarına ilişkin standardize edilmiş değerlerin diyagram gösterimi aşağıda verilmiştir:





Şekil 4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları, Yaşam Tatminleri ve Genel Sağlık Durumlarına İlişkin Standardize Edilmiş Değerlerin Diyagram Gösterimi

Tablo 4.3. Araştırma Modeli Uyum Endeksleri

	X ²	Df	X ² /df	RMSA	FI	GFI	FI	TLI (NNFI)	FI
Model	235x10	1594	1.48	0.043	0.92	0.89	0.98	0.97	0.94

Modelin uyum iyiliği endekslerine baktığımızda, X²/df değerinin 1,48 düzeyinde olduğu karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan model uyumunun önemli bir göstergesi olan ve kabul edilebilir bir model için .90 seviyesinde değer göstermesi beklenen GFI değeri; 0.92 olarak bulunmuştur. (Hair, 1998). Bulunan GFI değerinin eşik değerine yakın olması modelin kabulünü önerir ve bu sonuçta verinin modele uyumunun genel derecesini göstermektedir (Kline, 2011). Modelin AGFI ve NFI değerleri uygunluk için beklenen düzey olan .90'a yakın ve üzeri olma, RMSEA ise .08'in altında olma koşullarını karşılamaktadır.

Elde edilen değerler araştırma hipotezlerinin aşağıdaki şekilde yorumlanmasına olanak sağlamaktadır.

4.4. Hipotez Sonuçları

H1: Mesleki duygusal bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Yol diyagramında elde edilen değer 0.60'tır. Hipotez 1 KABUL edilmektedir. Yani mesleki duygusal bağlılık, yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir (0,60).

H2: Mesleki devamlılık bağlılığı ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Yol diyagramında elde edilen değer-0.22'dir. Hipotez2 KABUL edilmektedir. Yani mesleki devamlılık bağlılığı ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Mesleki normatif bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Yol diyagramında elde edilen değer 0.10 olmasına rağmen t değeri 1.96'dan küçük olduğu için bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Hipotez 3 RED edilmiştir.

H4: Yaşam tatmini ile genel sağlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Yol diyagramında elde edilen değer 0.61'dir. Hipotez 4: KABUL edilmektedir. Yani yaşam tatmini genel sağlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir (0,61).

SONUÇ

Öğretmenin eğitimdeki rolü ve bağlılığının öğrenciler üzerindeki etkisi detaylı ve uzun ömürlüdür. Öğretmenin mesleğine bağlı olması ve kendini mesleğine adanması eğitimin kalitesi açısından son derece önemlidir. Bağlılık, öğretmenin eğitim ortamında aktardığı deneyimlerinin duygusal veya yapıcı tepkilerinin bir ölçüsü olarak karşımıza çıkmaktadır (Kumari, 2018). Bir öğretmenin asıl görevi; mesleki yeterliliklerini yenilemek, kendini geliştirmek, meslektaşlarına karşı iyimser davranmak, empati kurmak, işini tutkulu yapmak ve devamlı iş birliği içinde olmasıdır. Öğretmenin mesleki başarısı; onun mesleğine bağlılığına, yaklaşımına, kişiliğine ve yeteneğine bağlıdır.

Bu bölüm; araştırma sonucundan hareketle verilerin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen sonuçların yazın katkısı da sağlanarak, tartışılmasından ve hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara yapılan tavsiyeler karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleklerine olan bağlılıklarının yaşam tatminlerini ve genel sağlık durumlarını nasıl etkilediği ele alınmıştır.

Yazında mesleki bağlılık, yaşam tatmini ve genel sağlık ile ilgili yapılan çalışmalar olmasına rağmen mesleki bağlılığın alt boyutları ile yaşam tatmini, genel sağlık ilişkisinin bir model içinde incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılığının yaşam tatmini üzerindeki etkileri ayrıntılı olarak analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında, Antalya ilinde Muratpaşa, Konyaaltı ve Kepez ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinden 262 kişiden soru formuyla veri toplanmıştır.

Mesleki bağlılık, çalışanların mesleki kariyerlerine uyum sağlama sürecinin temel bir göstergesi olup çalışanların tutumlarını, mesleki rollerini gerçekleştirmede önemli bir etkisi vardır (Baruch, 2014). Mesleki bağlılığın alt boyutlarıyla ilgili sınırlı araştırmalar vardır. Mesleki bağlılık, motivasyonu arttırmada, müşteri memnuniyetini sağlamada ve iş performansının artmasında önemli bir yere sahiptir (Cohen, 2005).

Mesleki bağlılığın boyutlarına gelince; duygusal bağlılığın olumlu iş deneyiminin bir sonucu olarak geliştiği ve iş performansına katkıda bulunduğu sonucuna varmak mümkün olsa da devamlılık bağlılığının kıdem ve alternatif eksikliği nedeniyle geliştiği, ancak iş verimliliği üzerinde çok fazla etkisi olmadığı söylenebilir. Normatif bağlılık aynı zamanda en az çalışılan bağlılık türüdür ve çalışanların kişisel sadakat normlarıyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Wasti, 2000).

Mesleki bağlılığı düşük olan bir sınıf öğretmeninin yaşam tatmininin de düşük olacağı söylenebilir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2017) tarafından yapılan bir çalışmaya göre mesleki bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir durum olduğu ortaya konmaktadır. Çalışmamızda da mesleki duygusal bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=0.3499$). Tanrıöğen ve arkadaşları (2010), öğretmenlerin en çok gösterdiği bağlılık biçiminin duygusal bağlılık olduğunu ortaya koymuşlardır. Sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılığı arttıkça mesleğe olan bağlılıkları da artmakta veya duygusal bağlılıkları azaldıkça mesleki bağlılıkları da azalmaktadır. Mesleki duygusal bağlılık, örgüte duygusal bir bağlılık, katılım ve özdeşleşme olarak ifade edilirken, örgütle çalışan arasındaki bağın benimsendiğini göstermektedir. Meyer (2012) bu bağlılığın, örgütsel bağlılığın ‘arzu’ bileşeni olduğunu söylerken, bu bağlılığı deneyimleyen bir çalışanı, örgütün hedefleri ile özdeşleştirdiğinde ‘istediği’ için örgütte bulunan kişi olarak tanımlamıştır. Mesleki duygusal bağlılık; iş performansı, iş tecrübesi, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, işe bağlılık, mesleki bağlılık ve çalışan refahı gibi faktörler üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Ancak, stres ve iş-aile çatışmasında negatif bir ilişki söz konusudur (Meyer, 2012). Mesleki duygusal bağlılık, kültürel boyutlar ve değerler açısından incelenmiş ve kolektivizm/bireycilik veya güç mesafesi ile ilişkilendirilmemiş olup mesleki duygusal bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif durum olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hakim, 2005).

Sarıdere ve Doyuran (2004) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin okullarına olan duygusal bağlılıklarının ve devamlılıklarının işten çıkma fikirlerini hafiflettiğini göstermektedir; öğretmenlerin normatif bağlılığı ile işten çıkma fikirleri arasında anlamlı olmayan negatif yönde bir ilişki olduğu bildirilmiştir. Cheng (2020) Çin’de okul öncesi öğretmenlere yönelik yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin mesleki bağlılığı olumlu yönde etkilediği ve yaşam tatmininin arabuluculuk etkisinin olduğu ifade edilmiştir. Özdevecioğlu (2007) tarafından yapılan çalışmada, turistik tesislerde çalışanların, mesleklerine, kariyerlerine ve örgütlerine bağlı olmalarının yaşam tatminini üzerindeki etkisi incelenmiş yaşam tatminini en çok etkileyen bağlılık türünün mesleki bağlılık olduğu değerlendirilmiştir. Ünal (2015) öğretmenlerin, mesleğe olan bağlılıkları ile yaşam tatminleri, iş doyumu ve yaşam anlamı değişkenleri arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Çalışma sonucunda, yaşam tatmini, mesleki bağlılık, yaşam anlamı ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir durum olduğu sonucuna varılmıştır. Utkan ve Kırdök (2018) tarafından kamu sektöründe görev yapan öğretmenlerin mesleki bağlılıkları, yaşam tatmin durumları araştırılmış ve mesleğe yönelik duygusal bağlılığı yüksek olan öğretmenlerde yaşam tatmin düzeyleri de yüksek bulunmuştur. Recepoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada yaşam doyumunun

öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumu anlamlı bir şekilde yordadığı ortaya çıkmıştır. Şahin (2010), ilköğretim öğretmenleri üzerine yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin yaşam tatmin düzeylerini incelemiş ve sınıf öğretmenlerinin yaşam tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu bildirmiştir. Bu bulgular mevcut çalışmamızın bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Emmanuel (2020) tarafından, özel yüksek öğretim kurumlarında görev yapan öğretim görevlileri ile yapılan çalışmada, örgütsel iklimin (iletişim ve mesleki kariyer gelişimi) çalışanların duygusal bağlılığı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda iletişim ve mesleki kariyer gelişimi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Meyer ve diğerleri (1993), mesleki bağlılığı üç alt boyutta incelemişler ve yaşam tatmini ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında ise pozitif yönde bir durum olduğunu ifade etmişlerdir. Türk Silahlı Kuvvetlerine ait bir fabrikada çalışan bireylerin duygusal bağlılığı ile iş performansı arasında pozitif durum olduğu yapılan çalışmayla karşımıza çıkmaktadır (Özutu, 2008). Arslantürk'ün (2008), turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarının araştırıldığı çalışmada ek bir işte çalışma ve turist rehberliği eğitim durumuna göre mesleki bağlılığın alt boyutlarında anlamlı farklı sonuçlar bulunmuştur. Yani; ikinci bir işte çalışma durumuna göre istatistiksel olarak duygusal ve devam bağlılığı arasında anlamlı farklar vardır.

Çalışmamızda, mesleki bağlılığın alt boyutlarından mesleki duygusal bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde bir durum olduğu görülmektedir. Bu durum, sınıf öğretmenlerinin mesleğini severek yaptıkları zaman yaşam tatminlerinin de artacağını öngörmemizi sağlamaktadır.

Çalışmamızda mesleki devam bağlılığı ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir durum bulunmuştur ($r=-0.53$). Bu sonuç sınıf öğretmenlerinin mesleği için çok fazla zaman ve emek harcaması ile ilişkilendirilebilir. Yazın incelendiğinde benzer sonuçlar bulan çalışmalar da olduğu görülmektedir (Houle, 2020; Vanaki, 2009; Meyer, 1993; Duygulu, 2008; Uştı, 2017; Çakmakçı, 2006). Uştı (2014) tarafından sınıf öğretmenlerine yapılan bir araştırmaya göre devam bağlılığı boyutu ile sınıf öğretmenlerin normatif bağlılıkları arasında pozitif ilişki söz konusudur. Ayrıca devam bağlılığı sınıf öğretmenlerin cinsiyetleri ve mesleki bağlılıkları ile düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki içerisindedir. Mesleki devamlılık bağlılığı, istihdam alternatiflerinin yokluğunun yanı sıra örgütten ayrılma ve algılanan maliyetleri ifade eder. Bu bağlılığın belirleyici unsurları; kişisel özellikler, alternatifler ve yatırımlardır. Mesleki devamlılık bağlılığı ile iş performansı arasında olumsuz bir ilişki söz konusudur. Ama iş tatmini ile mesleki devamlılık bağlılığı arasında olumlu bir ilişki vardır (Hakim, 2005). Bu bağlılık türü ile iş-aile çatışması ve stres arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu

bağlılık türü ayrıca kültürel boyutlar ve değerler açısından incelenmiş ve kolektivizm/bireycilik veya güç mesafesi ile ilişkilendirilmemiştir (Meyer, 2002).

Houle (2020) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin mesleklerine olan bağlılıklarını ölçmek için mesleki bağlılığın alt boyutları ele alınmıştır. Çalışma sonucuna göre, yaşam tatmini ile mesleki devamlılık bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Duygulu (2018) akademik personelin örgütlerinden aldığı desteğin, iş doyumu ve mesleklerine olan bağlılıklarının örgütsel bağlılığa etkilerini incelemiş olup iş tatmininin devam bağlılığına negatif etki ettiğini ortaya koymuştur. Meyer ve diğerleri (1993), mesleki bağlılığı üç alt boyutta incelemişler ve yaşam tatmini ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki oluşunu bildirmişlerdir. Daha önceki yapılan çalışmalara bakarak Vanaki (2009) mesleki devamlılık bağlılığı ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Mesleki bağlılık insanın yaşamı boyunca sürdürmek isteyeceği bir mesleki faaliyetin olmazsa olmazı durumunu ifade etmektedir. Mesleki normatif bağlılık, meslekte kalmaya yönelik algılanan mecburiliği ifade eden bağlılıktır. Mesleğini yapanların hissettiği görev ve mükellefiyet duygusu, örgütte kalmanın yanı sıra zorunlu olarak bir bağlılık geliştirmek olarak ifade edilir. Normatif bağlılığın belirleyicileri; kişisel özellikler, sosyalizasyon, deneyim ve örgütsel yatırımlar olarak söylenebilir. İş gören davranışları üzerindeki bağlılık türlerine bakarsak, en çok duygusal bağlılığın, sonrasında normatif bağlılığın etkili olduğu, devamlılık bağlılığının ise, iş davranışları ile ya ilişkisiz ya da negatif yönde ilişkili olduğu söylenmiştir (Erdil, 2003).

Çalışmamızda mesleki normatif bağlılıkla yaşam tatmini arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yazın incelendiğinde benzer sonuçlar bulan çalışmalar da olduğu görülmektedir (Chang, 2017; Duygulu, 2018; Sökmen, 2020; Özütu, 2008; Kalkandelen, 2009; Houle, 2020; Strine, 2008; Güngörmüş, 2012; Arslantürk, 2016; Fedai, 2012; Sarıdede ve Doyuran, 2004).

Houle (2020) okul müdürlerinin mesleklerine olan bağlılıklarını ölçmek için mesleki bağlılığın alt boyutlarını incelemiş ve normatif mesleki bağlılığın sinerji etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kalkandelen'in (2009) otel işletmesinde çalışanlar üzerindeki araştırmasına göre, normatif ve devamlılık bağlılığı ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hemşirelerle yapılan bir başka çalışmada ise, işten çıkma ile örgütsel normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır (Chang, 2017). Hayek (2017) mesleki bağlılık ve iş tatmininin hemşireliğe devam etmedeki ilişkisini ele almış ve mesleki taahhüdün devam etmesi için mesleki devam bağlılığının

güçlendirilmesinin etkili olacağı sonucuna ulaşmıştır. Duygulu (2018) akademik personelin örgütlerinden aldığı desteğin, iş doyumu ve mesleklerine olan bağlılıklarının örgütsel bağlılığa etkilerini incelemiş ve işe bağlılık ile örgütsel desteğin normatif bağlılık üzerindeki etkisini bulmuştur. Sarıdere ve Doyuran (2004) tarafından yapılan çalışmaya göre, öğretmenlerin okullarına karşı hissettikleri duygusal bağlılığın ve devam bağlılıklarının işten çıkma niyetlerini azalttığını normatif bağlılık ile işten çıkma niyetleri arasında anlamlı olmayan negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Meyer ve diğerleri (1993), mesleki bağlılığı üç alt boyutta incelemiş ve yaşam tatmini ile normatif bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir. Arslantürk (2016) turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarını araştırmış ve ikinci bir işte çalışma durumuna göre normatif bağlılık arasında anlamlı farklar görmemiştir. Sökmen (2020) tarım sektöründe çalışanlara yönelik yaptığı araştırmasında, normatif bağlılık ile işten çıkma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir durum ortaya konulmuştur. Özutu (2008), Türk Silahlı Kuvvetlerine ait bir fabrikada çalışan bireylerin örgüte olan bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, örgüte normatif bağlılık ile iş performansı arasında anlamlı bir durumun olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır.

Girdisi ve çıktısı insan olan eğitim kurumlarında, zorunlu eğitimin beraberinde getirdiği bir sorunsal olan öğrenci sayısının artmasıyla birlikte bir öğretmene düşen öğrenci sayısındaki artış, okullardaki teknolojik yetersizlikler, öğretmenlerin hizmet bedellerini yetersiz alması, eğitim konusunda sunulan fırsatların sınırlılığı, vb. gibi bazı olumsuzluklar öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam tatmini algılarını olumsuz yönde etkilemektedir (Kösterelioglu, 2011).

Sınıf öğretmenleri, meslekleri ile ilgili pek çok sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunlar; ücret, yönetim, birlikte çalışılan kimseler, mesleğin imajının düşük olması, örgütsel ortam, denetim ve çalışma koşullarının yetersizliği gibi değişkenler olup beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamada ve meslekleri ile ilgili girişimlerde birer engel teşkil edebilmektedir (Başaran, 2013). Sınıf öğretmenleri için, Millî Eğitim Bakanlığı dışında alternatif iş olanaklarının sınırlı olması ve ülkemizde öğretmen adaylarının sınıf öğretmeni olabilmek için üniversiteyi bitirdikten sonra bile bir sınavı geçmek zorunda kalmaları, onların okullarına ve mesleklerine olan bağlılıklarının düşük olmasına rağmen işten ayrılma niyetlerinin düşük olmasına neden olmaktadır.

Çalışmamızda yaşam tatmini ile genel sağlık arasında pozitif yönlü bir durum olduğu karcımıza çıkmaktadır. Yazın incelendiğinde benzer sonuçlar dikkat çekmektedir. Fitness /spor merkezinde yapılan bir çalışmada, antrenörlerin yaşam tatmini ile psikolojik iyi oluş

düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir durum olduğu gözlenmiştir (Aydın, 2019). Melazya’da tıp öğrencileri arasında, yaşam tatmini, yalnızlık, genel sağlık ve depresyon arasındaki ilişkiler incelenmiş olup çalışma sonucuna göre, yaşam tatmini ile genel sağlık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Swami, 2007). Kadın öğretmenlerin yaşam tatmini ve genel sağlık durumları Torbat (2017) tarafından incelenmiş olup elde edilen sonuçları ile çalışmamızı desteklemektedir. Strine (2008) tarafından yapılan çalışmada kronik hastalıklar, olumsuz sağlık koşulları veya bireylerin sağlıklı ve zinde oluşları yaşam tatminlerini etkilediği ortaya çıkmıştır. Courtney (2019), çocukların genel sağlık ve yaşam tatminini araştıran bir çalışmada kronik hastalığı olan çocukların genel sağlık durumlarının daha kötü olduğunu ve bununda yaşam tatminlerini olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Zheng (2020), tarafından Çin’de yapılan bir araştırmaya göre, yaşam tatmini ve algılanan genel sağlık arasında pozitif bir ilişki elde edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin okullarına ve mesleklerine olan bağlılığı, okulun hedeflerine ulaşmada kritik öneme sahiptir. Mesleğine bağlı olan öğretmenler, görevlerini yerine getirmek ve okulun hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba harcarlar. Ayrıca, mesleklerine bağlı öğretmenlerin okulla olumlu ilişkiler kurdukları ve üyeliklerini daha uzun süre korudukları ortaya çıkmaktadır.

ÖNERİLER

Uygulayıcılara yönelik öneriler; sınıf öğretmenlerinin mesleki duygusal bağlılıklarını üst seviyeye yükseltmek için öğretmenlik mesleği sonucun elde edilen sosyal kazanımlarda (özlük hakları, saygınlık vb.) ilerlemeler yapılabilir. Buna ek olarak, mesleki kariyerlerini ilerletmek için mesleki çalışma ve faaliyetlere zaman ayırmalarını sağlayacak düzenlemeler (mesleki eğitim kursları, lisansüstü eğitim fırsatları, yabancı dil eğitimi vb.) gerçekleştirilebilir. Akademik iyimserliği yüksek olan sınıf öğretmenleri belirlenerek akademik iyimserliklerini nasıl geliştirdikleri veya nasıl yüksek tuttukları tespit edilerek araştırılabilir.

Mesleki devamlılık bağlılığı ile ilgili olarak Millî Eğitim Bakanlığı, sınıf öğretmenlerini teşvik etmek için bazı girişimler yapmalıdır. Sınıf öğretmenleri, ulusal-uluslararası seminerlere ve konferanslara katılmaya gönderilmelidir. Eğitimciler için daha iyi performans için, bazı teşviklerle birlikte maaşlarında finansal bir artış sağlanmalıdır.

Mesleki normatif bağlılıkta, bilgili ve yetenekli sınıf öğretmenleri öğrencilere etkili bir şekilde öğretebileceğinden, yüksek nitelikli ve deneyimli öğretmen eğitimciler meslek hayatına getirilmelidir. Sınıf öğretmenleri için ayrı bir kadro oluşturulmalı, böylece mesleki faaliyetler arttırılmalı, içsel baskı yaşamalarından uzak tutulmalıdır. Sınıf öğretmenlerinin, normatif bağlılıklarının artırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Örneğin öğretmenlerin okul yönetimine ve karar alma sürecine katılımları sağlanmalı, okulların öğretmenlere sağladığı imkân ve fırsatlar arttırılmalıdır

Araştırmacılara yönelik öneriler; yapılan araştırmada Antalya ilinde; Muratpaşa, Kepez ve Konyaaltı ilçelerinde bulunan resmi ve özel okullarında çalışan ilköğretim öğretmenlerine yöneliktir. Araştırma başka ilçe veya okullarda da uygulanabilir. Daha büyük bir örneklem grubu ile çalışma yapılabilir. Daha geniş ve detaylı sonuçlara ulaşabilmek için nitel araştırma yöntemi veya karma yöntem uygulanarak araştırma yeniden yapılabilir.

Karar vericilere yönelik öneriler; araştırma, Millî Eğitim Bakanlığında çalışan sınıf öğretmenleri dışında diğer branşlarda çalışan öğretmenlere de uygulanması bakımından örnek teşkil edebilir. Araştırma, farklı eğitim kurumlarında (üniversite, kreş okul vs.) çalışan eğitimciler ile bakanlık bünyesinde çalışan eğitimcilerle karşılaştırmalı olarak da yapılabilir. Ayrıca öğretmenler ile öğretmenlik dışında diğer mesleklerde çalışan iş görenlerle de karşılaştırmalı olarak yapılarak mesleki bağlılık yazınına katkı sunulabilir. Millî Eğitim Bakanlığı sınıf öğretmenlerinin mesleklerine ve okullarına bağlılıklarını arttırmak için, sınıf

öğretmenlerinin lisansüstü eğitim yapmalarına olanak sağlanmalı ve lisansüstü eğitimi için teşvikte bulunmalıdır.

Eğitim alanında da çemberde her zaman ilk önce anaokulu ve sınıf öğretmenleri vardır. Çünkü Sınıf öğretmenlerin de çalışma isteği yaratabilecek unsurlar bulunarak, onların her gün okullarına istekli gelip, mesleklerini severek icra etmelerini sağlamak en temel amaçlardandır. Öğretmenlerin topluma sağlıklı bireyler yetiştirebilmeleri için yaptıkları işten ve yaşamdan tatmin olmaları ve bu anlamda kendi yaşam tatminlerinin de üst düzeyde olması halinde verimli çalışmaları mümkündür.



KAYNAKÇA

- Ahmad, M. (2014). Linking Teacher Empowerment with Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior . *Life Science Journal*, 11(4), 105-108.
- Aktaş. H. (2014). Kariyer Safhaları ile Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti ve Meslekî Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma. *The Journal of AcademicSocial Science Studies*, 26(1), 195-212.
- Aktaş, H. (2015). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile Bireysel Performans Etkileşiminde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 139-154.
- Aktaş, H. (2012). Çalışanların Sağlık Davranışlarıve Etkileyen Faktörlerler: Sistematiik inceleme. *İstanbul Üniversitesi Floronce Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 20(2), 166-176. Denizli.
- Akyol, S. U. (2013). Boşanmış ve Boşanmamış Aileye Sahip Ergenlerin Yalnızlık, Yaşam Doyumu, Sosyal Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.Yüksek Lisans Tezi *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışna Bilim Dalı* . Denizli.
- Altınok, E. Y. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 15(59), 451-469.
- Aranya, N. ve Lachman, R. (1986). *Evaulation of Alternative Models of Commitment and Jop Attitudes of Professionals*. *Journal of Occupational Behavior*(7), 227-243.
- Aranya, N. (1984). “A Reexamination of Accountants’Organizational-Professional Conflict”. *The Accounting Review*.
- Arbak, Y. (2009). Sağlık Kuruluşlarında insan Kaynağının Sürekli Gelişiminin Sağlanmasında Önemli Faktör Örgütsel Bağlılık Öncülleri-Etkileri. Y. A. Özmen içinde, *Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı* (Cilt 3, s. 51-66). Antalya.
- Ardıç, K. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, G. S. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.

- Arslantürk, Y. (2016). Mesleki Bağlılık: Turist Rehberleri Üzerine Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 186-207.
- Ashforth, B. ve Harrison, S. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Ashforth, F. A. (2005). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Aslan, Ş. (2008), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgüte ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 163-178.
- Aslan, M. Ö. (2010). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mesleki İmaj Algılamalarının Araştırılması. *10(19)*, 251-268.
- Aşan, Ö. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Atalay, C. (2005). Öğretmen Liselerindeki Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkiler. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Konya.
- Aydın, G. (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini Ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki: Fitness Antrenörleri Örneği. *Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı*. Eskişehir.
- Babaoğlu, E. A. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 355-373.
- Bagozzi, R. Y. (1991). Assessing Construct Validity in Organizational Research. *Administrative Science Quarterly*, 36, 421-458.
- Bağçeci, B. Ç. (2013). Öğretmenlerin Mesleki İmaj Ölçeği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(1), 34-48
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme 'Kuram, Strateji ve Taktikler'*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baruch, Y. (2014). The Development And Validation Of A Measure For Protean Career Orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2702-2723.

- Baştemur, Y. (2006). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma, *13(3)*, 1-18
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, *59*, 125-139.
- Bayram, C. C. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *20(1)*, 105-120.
- Baysal, A. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *28(1)*, 7-15.
- Baysal, A. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *15(59)*, 1250-1262.
- Benligiray S. ve Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık . *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, *18(1)*, 28-40.
- Bateman, T. S., Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment, *Academy of Management Journal*, *27 (1)*, 95-112.
- Bilir, B. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği. Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Birgül Özkan, S. A. (2013). 14 Yaş ve Üzeri Bireylerin Anksiyete ve Genel Sağlık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, *1(1)*, 1-9
- Bishop, C. v. (1990). Career Commitment: Functions, Correlates and Management. *Central Michigan University*.
- Blau, G. (2001). "On Assessing the Construct Validity of Two Multidimensional Constructs Occupational Commitment and Occupational Entrenchment. *Human Resource Management Review*, *11*, 279-298.
- Boylu, Y. P. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, *44(511)*, 59.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism Componets, Jop Satisfaction and Career Progress. *Journal of Applied Social Psychology*, *31(11)*, 2340.
- Buzlu, S. (2006). İstanbul'da Bir Sağlık Ocağına Başvuran Kadınların Genel Sağlık Aketine Göre Ruhsal Durumlarının Değerlendirilmesi. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi* *15(8)*, 134-138.
- Büyük Türkçe Sözlük (Cilt Tek Cilt). (2007). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

- Carless, S. A. (2005). The Influence of Fit Perceptions, Equal Opportunity Policies, and Social Support Network on Pre-Entry Police Officer Career Commitment and Intentions to Remain. *Journal of Criminal Justice*, 33, 341-352.
- Can, Ş. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Muğla İli Örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 0(13), 380-390.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma* . Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Chang, H. S. (2017). How Does Burnout Impact the Three Components of Nursing Professional Commitment? *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 31(4), 1003-1011.
- Cheng, L. (2020). Psychological Capital and Occupational Commitment of Chinese Urban Preschool Teachers Mediated by Work-related Quality of Life. *Social Behavior and Personality An International Journal*, 48(5), 1-12.
- Cohen, A. (2005). The Relationship Between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 105-118.
- Cohen, A. (2010). Values and Commitment: A Test of Schwartz's Human Values Theory Among Arab Teachers in Israel - J 2010, 40, 8, pp. 1921–1947. 2010 Copyright the Author Journal of Applied Social Psychology). *Journal of Applied Social Psychology*, (8), 1921-1947.
- Colarelli, S. M. (1990). Career Commitment, Functions, Correlates ve Management . *Group ve Organization Studies, Central Michigan University*. 15(2), 158-176.
- Cook, J. v. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Courtney, K. B. (2019). General Health and Life Satisfaction in Children With Chronic Illness. *Official Journal of the American Academy of Pediatrics*, 143(6).
- Cross, N. (2004). Expertise in Design: An Overview. Design Studies. *Design Studies*, 25(5).
- Çabuk, B. İ. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(16), 61-62.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, M. (2018). Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47-75.

- Çetin. (2016). Mesleki Bağlılık ve Mesleki Öz-yeterlik Algısının Bilgi Paylaşma Davranışına Etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 25-51.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çiftçioğlu, A. (2009). *Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, 09(18), 100-116.
- Çiftçioğlu, A. ve Tak, B. (2008). Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(63), 155-174.
- Çiftçioğlu, B. T. (2009). Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Çımrın, N. U. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Balınlıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Eteleyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Çöl, G. (2004). Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. 51. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Gebze.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 40-60
- Demir, İ. (2011). Gençlerde Yaşam Doyumu ile Kimlik İşlevleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(38), 99-113.
- Demir, R. (2017). Öğretmen Adaylarının Mutluluk, İyimserlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1-32
- Demiral, Ö. (2008). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma . *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(32), 47-80
- Derin, N. (2017). Hemşirelerde Mesleki Bağlılığın Mesleki Prestijle Açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3), 24-37.
- Diener. (2002). Life-Satisfaction Is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The Use of Chronically Accessible and Stable Sources. *Journal of Personality*, 70(3), 345-384.

- Diener, W. P. (1993). Review of The Satisfaction With Life Scale . *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Dilmaç, B. (2008). Meslek Yüksekokullarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Yaşam Doyumları ve Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(20), 279-289.
- Dockery, A. M. (2004). Happiness, Life Satisfaction and The Role of Work Evidence From Two Australian Surveys. *Dockery Department of Economics School of Economics and Finance* 1-20.
- Doğan, T., ve Tel, F. D. (2011). “Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1): 61-69.
- Doruk, M. Ö. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi . *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(33), 69-99.
- Duncan, K. (2001). The Work and Professional Behaviors Associated with Staff Nurses Organizational Commintment Academy for Health Services and Health Policy. *Abstr Acad Health Serv Res Health Policy Meet In*, 18(15).
- Duran, N. ve Çalışkan, B.(2020). Psikolojik İyi Oluş, Cinsiyet, Mesleki Kıdem ve Okuldaki Görev Süresinin Öğretmen Kültürlerarası Duyarlılığını Yordamadaki Roller. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*. 9(1), 198-218.
- Duygulu, E. Ç. (2008). Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 108-128.
- Ed Diener, U. S. (2002). Life- Saticfaction Is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The Use of Chronically Accessible and Stable Sources. *Journal of Personality*, 7(3), 345-384.
- Elkin, N. (2017). Bir Aile Sağlığı Merkezine Başvuran Bireylerin Genel Sağlık Anketine Göre Ruhsal Durumlarının Değerlendirilmesi . *Türk Psikiyatri Dergisi*, 3, 221-238.
- Emmanuel, O. ., (2020). Organisational Climate And Affective Commitment: Evidence From Private Tertiary Institutions . *International Journal of Scientific & Technology Rsearch*, 9(3), 656-662.
- Erdil, O. (2003). Güçlendirmeyele İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 32(1), 7-24.

- Ernst Meyer, M. P. (1993). Functional Activation of the Human Frontal Cortex During the Performance of Verbal Working Memory Tasks, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 90(3), 878-882.
- Esen, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım Yayım.
- Esther, E. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity E. *European Journal of Psychology of Education*, 27, 115-132.
- Fedai, M. Ç. (2012). Hekimlerin Mesleki Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Anadolu Klinik Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 220-224.
- Fornell, C. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Garson, B. (2005). Work Addiction in the Age of Information Technology: Analysis. *IIMB Management Review*, 17(1), 15-21.
- Geer, J. H. (1966). Fear and autonomic arousal. *Journal of Abnormal Psychology*, 71(4), 253-255.
- Gerstorf, D. (2008). Decline in Life Satisfaction in Old Age: Longitudinal Evidence for Links to Distance from Death. *Psychology and Aging*, 23(1), 154-168.
- Gezer, H. (2014). Spor Yapan ve Spor Yapmayan Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Malatya Örneği) .Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı* . Muğla.
- Goldberg. (1997). The Validity of Two Versions of the GHQ in the WHO Study of Mental Illness in General Health. *Psychological Medicine.*, 27(1), 7-191.
- Goldberg, D. (1978). *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor Publishing. England: NEFR.
- Goldberg, D. O. (1998). Why GHQ threshold varies from one place to another. *Psychological medicine.*, 28(4), 21-915.
- Goulet, R. L. (2002). Career Commitment: Rexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.
- Gökçe, H. (2008). Serbest Zaman Doyumunu, Yaşam Doyumu ve Sosyo-Demografik Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Anabilim Dalı*, 23. Denizli.

- Göksoy, G. S. (2015). Araştırma Görevlilerinin Sağlığı Geliştirici Davranışları ve Boş Zamanlarını Değerlendirme. *III. Rekreasyon Araştırmaları Kongresi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 11-17.
- Göncü, A. (2006). Motivational Processes Involved in The Relationship Between Leadership and Organizational Citizenship Behaviors.Yüksek Lisans Tezi. *Koç Üniversitesi*, 46. İstanbul.
- Gül, M. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma:Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitapevi.
- Gümüş, H. (2006). Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması. Doktora Tezi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı*.
- Gündoğdu, M. G. (2010). Polis Teşkilatının "İşkolik" Çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları* (2. Baskı b.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güngörmüş, Z. (2012). Üniversite Öğrencilerini Genel Sağlık Ölçümlerinin Değişim Aşamalarına Göre Değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 165-178.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İ.İ.B.F. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Gürbüz, S. K. (2007). Rekreasyon ve Kent(li)leşme . S. K. Gürbüz içinde, *Rekreasyon ve Kent(li)leşme* . Ankara: Gazi kitapevi.
- Greenhaus, J. H. (1971). An Investigation of The Role of Career Salience in Vocational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-216.
- Hackett, R. D. (2001). Understanding the Links between Work Commitment Constructs *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.
- Hackman, R ve Oldham, G. R. . Work Design as an Approach to Person-Environment Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 278-296.
- Hair, J., Black, W., Tatham, R. ve Anderson, R. (1998). *Multivariate Data Analysis. 5th Edition*. Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hakim, A. (2005). The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework. *American Psychological Association*, 131(2), 241-259.

- Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1971). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Haller, D. (2003). The Role of Person Versus Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination. *Journal of Personality*, 74(5), 1421-1450.
- Hamzaoglu, O. (2010). Toplum ve Hekim. 25(6), 403-410.
- Haybron, D. M. (2004). Happiness and the Importance of Life Satisfaction. *Department of Philosophy*, 1-22.
- Hayek, M. S. (2017). A dark side of political skill? Awareness and life satisfaction in a Latin American Business. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 405-422.
- Hayek, S. . (2016). A dark Side of Political Skill? Awareness and Life Satisfaction in a Latin American Business. *Journal of Management & Organization*, 1(3), 1-18.
- Hirschi. (2012). Callings and Work Engagement: Moderated, Occupational Identity. 59(3), 479-485.
- Honduros, S. G. (2006). Inter-American Court of Human Rights. 1-89.
- Hooper, D. C. (2008). Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model fit. *Electro J Business Res Methods*, 6(1), 53-60.
- Houle, S. M. (2020). A Latent Transition Analysis Investigating the Nature, Stability, Antecedents, and Outcomes of. *Journal of Vocational Behavior*, 121.
- Huebner, E. (1999). A Multimethod Investigation of the Multidimensionality of Children's Well-Being Reports: Discriminant Validity of Life Satisfaction and Self-Esteem. *Social Indicators Research*, 46, 1-22.
- İlhan, M. (2014). LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- İplik, A. Y. (2003). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 398.
- İşcan, C. N. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*(21), 232.
- İşgör, İ. Y. (2017). Eğitim ve Sağlık Çalışanlarında Psikolojik İyi Oluş ve Özgeciliğin İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 12(6).

- Işıl U. A. (2016). Mesleki Bağlılık ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde Etken Faktörler Olarak Birey-Meslek Uyumu ve Mesleğin Sosyal Statüsü: Turizm Sektöründe Görgül Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3, 63.
- Jane E. Dutton, J. M. (1994). Organizational Images and Member Identification . *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Jeffrey, J. (2012). A Framework for Disseminating Evidence-Based Health Promotion Practices. 9(22), 1-8.
- Jenkins, D. (2005). Examining The Relationships Between The Satisfaction of Basic Psychological Needs, Employee Well-Being & Commitment,. Master of Arts Department of Psychology, *Carleton University*.
- Jones, C. (2010). Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks. Jr. *Journal of Organizational Behavior*. 32(3), 413-434.
- Joreskog, K. (1996). LISREL 8: User's Reference Guide. Scientific Software International.
- Kahn, D. K. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Ç. H. Bayar, Dü.) Ankara: TODAİE Yayınları Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, 3(1), 71-81.
- Kale, E. (2015). Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* , 7(14), 103-120.
- Kalkandelen, C. (2019). he Relationship between Organizational Commitment and Perceived Organizational Support: Case of a Luxury Concept Hotel. *İktisat ve Sosyal Bilimlerde Güncel Araştırmalar* , 3(1), 115-152.
- Karabulut, M. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Geriatri* , 6(2), 72-74.
- Karabulutlu, Z. G. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Genel Sağlık Ölçümlerinin Değişim Aşamalarına Göre Değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 165-178.
- Karagöz, A. A. (2016). Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Yaşam Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi; Sivas İli Örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* , 7(13), 274-290.
- Karaköse, B. (2012). Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki: Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Çalışma. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 164-180.
- Karaman, M. (2015). Rekreatyonel Amaçlı Spor Yapan Bireylerin Yaşam Tamini ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi . Yüksek Lisans Tezi. *Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* .

- Kaşlı, M. (2007). İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 159-174.
- Kaya, Ş. D. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlaması* (1. Baskı b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keleş, S. (2014). Aile Şirketlerinde Y Jenerasyonunun Öz Yeterlilik Algısı ve İşe Adanmışlık İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 95-109.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 7(2), 77-96.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Alfa Aktüel Yayınları. 199.
- Keser, A. (2015). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* (3. Baskı). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(7), 77-96.
- Kılıç.C. (1997). General Health Questionnaire (GHQ12 & GHQ28): psychometric properties and factor structure of the scales in a Turkish primary care sample. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 32, 327-331.
- Kılıç, C. (1996). Genel Sağlık Anketi: Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 7(1), 3-10.
- Kılıç, C. R. (1997). General Health Questionnaire (GHQ12 & GHQ28): psychometric properties and factor structure of the scales in a Turkish primary care sample. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 32, 327-331.
- Kim J. (2008). Psychological distress and occupational injury: findings from the National Health Interview Survey 2000-2003. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 41(3), 7-200.
- Kim, T. H. (2007). Interactional Effects of Cupational Commitment and Organizational Commitment of Employees in Sport Organizations on Turnover Intentions and Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 19(2), 63-79.
- Kıvılcım, P. (2014). Öğretmenlerde İş Doyumu, Özyeterlik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması.Yüksek Lisans Tezi. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı*. Mersin.
- Kline, C. (2011). *Structural Equation Modeling (CFA Models)*. Oxford University Press.

Kobitek(2020)

https://kobitek.com/iskolik_olmak_iskolizm_ve_iskolizmden_kurtulmanin_yollari.

2020 tarihinde Kobitek - Kobilerin İş Portalı. adresinden alındı

Koçaslan, H. T. (2008). Mesleki ve Örgütsel Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: Tütün Eksperleri ve Tütün Teknolojileri Üzerine Bir Araştırma . *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(65), 248-261.

Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği* (15. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Köker, S. (1991). Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Köksal, G. (2019). Serbest Zaman Doyumu ve Yaşam Tatmini İlişkisi: Beden Eğitimi Öğretmenleri Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, 24. Konya.

Kulik, L. (2006). Personality Profiles, Life Satisfaction and Gender-Role İdeology Among Couples in Late Adulthood: The Israeli Case. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 317-329.

Kumari, P. (2018). Effect of Stress Management Programme On Professional Commitment and Life Satisfaction Of Secondary School Teachers. *Faculty Of Education Panjab University*, 1-270. Chandigarh.

Lapa, A. A. (2016). Serbest Zaman Katılımı, Psikolojik İyi Olma ve Serbest Zaman Engelleri ile Baş Etme Stratejilerinin Üniversite Öğrencileri Üzerinde İncelenmesi. *III. Rekreasyon Araştırmaları Kongresi Bildiriler Kitabı*, 13(2), 507-516.

Lee, O. F., Tan, J. A. ve Javalgi R. (2010). Goal Orientation and Organizational Commitment Individual Difference Predictors of Job Performance, *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1): 129-150.

Leung, F. M. (2003). The English Version of The Chinese Personality Assessment Inventory. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34(4), 433-452.

Lindgren, L. M. (2017). Self-reported General Health, Physical Distress, Mental Distress, and Activity Limitation by US county, 1995-2012. *Population Health Metrics* , 15(16), 1-12. doi:10.1186/s12963-017-0133-5

Livingston, M. (2009). Effects of Alcohol Consumption in Spousal Relationships on Health-Related Quality of Life and Life Satisfaction. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 70(3), 383-390.

- Lopa, T. (2012). Yaşam Tatmini, Serbest Zaman Motivasyonu, Serbest Zaman Katılımı: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri Üzerine Bir İnceleme (Kayseri İli Örneği). *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(2), 53-59.
- Lubin, B. v. (2004). Psychometric Properties of the Brief Life Satisfaction Scales. *Journal of Clinical Psychology*, 60, 11-27.
- Lundin, B. v. (2016). Validity of the 12-item Version of the General Health Questionnaire in Detecting Depression in the General Population. *Public Health*, 136, 66-74.
- Man Yee Ho, F. M. (2008). Personality and Life Events as Predictors of Adolescents' Life Satisfaction: Do Life Events Mediate the Link Between Personality and Life Satisfaction?
- Maslach, C. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (2009). Measuring Burnout", *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being*, 86-108.
- Maslach, C. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- McElroy, Q. W. (2012). Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265.
- Menep, Ş. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin ÖrgütselBağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Mert, M. B. (2018). Yaşam Tatmini Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi* , 5(8), 166-177.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991): "A ThreeComponent Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, Cilt 1, ss.61-89.
- Meydanlıoğlu, A. (2019). Antalya'da Bir İlkokuldaki Öğrencilerin Sağlık Taramaları ve Belirlenen Sorunlar. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(2), 15-25.
- Meyer, J. P. (2012). Affective, Normative, and Continuance Commitment Levels Across Cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 225-245.
- Meyer, J. P. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P. (2000). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

- Mohk, C. (2008). Comparison of Life Satisfaction Between Urban and Rural Residents. *Korean Social Science Journal*, 2, 31-54.
- Morcöl, A. S. (1994). Socio-Economic Status and Life Satisfaction in Turkey. *Social Indicators Research*, 31(1), 77-98.
- Morris, E. J. (2006). Workaholic or Just Hard Worker? *Career Development International*, 11(5), 394-417.
- Morrow, C. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment", *Academy of Management Review*, 08, 486-500.
- Muhammad, S. A. (2014). Linking Teacher Empowerment with Organizational Commitment, Professional Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Life Science Journal*, 11(4), 105-108.
- Neugarten, B. (1961). The Measurement of the Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Nogueras, D. J. (2006). Occupational Commitment, Education, and Experience as a Predictor of Intent to Leave the Nursing Profession. *Nursing Economics*, 24(2), 86-93.
- Nordenfelt, L. (1993). On the notions of disability and handicap. *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 2(1), 17-24.
- Nunnally, J. J. (1970). Introduction to psychological measurement. New York: McGrawHill Book Company.
- Oktay, A. (1998). Türkiye’de Öğretmen Eğitimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 137, 22-27.
- Öcal, Ö. (2008). İş-Aile Çatışması, İştatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma.Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Sosyal Bilimler Enstitüsü, 27. Antalya.
- Öğüt, M. Z. (2007). Kriz Algılaması Ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık. 4. Kobi'ler ve Verimlilik Kongresi İstanbul Kültür Üniversitesi İstanbul.
- Önder, F. (2015). *Öznel İyi Olma Yaşam Doyumu Seçme Konular* (1. Baskı b.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Öz, F. B. (2010). Kurumdan Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar: İşe Bağlılık ve Kurumla Özdeşleşme. *‘İş, Güç’ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 75-88.
- Özbay, T. İ. (2010). Yaşam Amaçlarının ve Psikolojik İhtiyaç Doyumunun Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü . *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 109-118.
- Özdemir, H. (2007). Depresyon Saptamasında Genel Sağlık Anketi-12. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 13-21.

- Özdevecioğlu, M. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (21), 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 695-710.
- Özer, I. Ö. (2003). Hafif Zihinsel Geriliği Olan Çocuklarda Genel Sağlık Durumu Değerlendirmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 4(1), 9-12.
- Özmen, Ö. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- Özmen, Y. A. (2009). Sağlık Kuruluşlarında İnsan Kaynağının Sürekli Gelişiminin Sağlanmasında Önemli Faktör Örgütsel Bağlılık Öncülleri-Etkileri. *Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı*, 3, 51-66.
- Özoğlu, G. (2017). Profesyonel Turist Rehberlerinin Kişilik Özellikleri İle Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı*. Aydın.
- Öztürk, C. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Değer Tercihleri ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Öztürk, C. (2007). Hemşirelik Öğrencilerinin Genel Sağlık Durumları ve Bunu Etkileyen Bazı Özelliklerinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(2), 58-65.
- Öztürk, Z. G. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Değer Tercihleri İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi* İstanbul.
- Özutu, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık Ve Normatif Bağlılık İle İi Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Paksoy, M. (1999). *Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer- Allen Modeli*, 28(1), 7-15.
- Polat, M. (2014). Egzersiz Yapan Ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumu İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Sakarya İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor*

- Öğretmenliği Anabilim Dalı Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı*,. Sakarya.
- Polat, M. (2009). Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması . Doktora Tezi. *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 17-18. Bursa.
- Polatçı, K. A. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (32), 21-46.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları ile Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki ilişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (HU Journal of Education)*, 311-326.
- Rodriguez, K. L. (2009). Smoking, drinking and body weight after re-employment: does unemployment experience and compensation make a difference? *BMC Halk Sağlığı Dergisi*. 9(77), 1471-2458.
- Rogowska, A. (2020). Examining Anxiety, Life Satisfaction, General Health, Stress and Coping Styles During COVID-19 Pandemic in Polish Sample of University Students . *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 797-811.
- Rusbult, C. E. (1998). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi* (2), 613-628.
- Salamon, M. (1987). Health Care Environment and Life Satisfaction in the Elderly. *Journal of Aging Studies*, 1(3), 287-297.
- Salmanlı, A. (2008). Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 693-719.
- Saltık, I. A. ve Asunakutlu, T. (2017). “Öncülleri ve Sonuçlarıyla Duygusal emek Süreci: Konaklama İşletmesi Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma”, *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 1-15.
- Sarıtaş, M. (2014). Hemşirelik Öğrencilerinde Mesleki İmaj Algısının Meslekte Kalma Niyeti Üzerine Etkisi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 29-32.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(12), 527-548.
- Scott, C. C. (1998). Development of a Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory Eight*, 8(3), 298-336.

- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sheldon, M.E. (1971): “Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization”, *Administrative Science Quarterly*, Cilt 16, ss.143-150.
- Shore, L. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psycholog*, 78(5), 774-780.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilere*. Beta Basım Yayın .
- Somech, R. B. (2002). Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-557.
- Somech, R. B. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers’ organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289.
- Swami, V. P. (2007). General Health Mediates the Relationship Between Loneliness, Life Satisfaction and Depression. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 42, 161-166.
- Şahin, A. (2003). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. *Meslek ve Öğretmenlik*. Ankara: Anı Yayıncılık, 269-322.
- Şahin, D. (2019). Öğretmenlerin Boş Zaman Aktivitelerine Katılımları ile Yaşam Tatmini ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma: (Ankara-Yenimahalle Örneği). Yüksek Lisans Tezi. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı*.
- Şahin, Ş. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı*. Mersin.
- Şahin, N. (2007). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İzmir.
- Sarıdede, U. ve Doyuran, Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya*.
- Şencen, H. (2015). *Sosyal Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin.

- Şener, A. (2009). Yaşlılık, Yaşam Doyumu ve Boş Zaman Faaliyetleri . *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Aile ve Tüketici Bilimleri Bölümü E-Dergisi*, 1-18.
- Şengül, C. M. (2008). Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı* , Manisa.
- Şeşen, H. (2011). Örgütte Kuralcılık ve Hiyerarşi Eğiliminin Liderden Duyulan Tatmine Etkisinde Adalet Algısının Aracılık Rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 105-120.
- Şıklar, E. (2012). “Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Eskişehir Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 75-84.
- Şimşek, M. Ş. (2012). Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454.
- Şimşek, M. Ş. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL*. Ankara: Ekinoks.
- Tak, B. A. (2009). Çalışanların Örgütleri ve Mesleklerine Aidiyet Geliştirmelerinin Sonuçları: Görgül Bir Çalışma. *Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları*. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 487-490.
- Taş, İ. (2011). Öğretmenlerde Yaşamın Anlamı Yaşam Doyumu Sosyal Karşılaştırma ve İç-Dış Kontrol Odağının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı* .
- Tatar, C. U. (2001). Psychological Adjustment Among Israeli Adolescent Immigrants: A Report on Life Satisfaction, Self-Concept, and Self-Esteem. *Journal of Youth and Adolescence*, 30(4), 449-463.
- Tel, T. D. (2011). DUWAS İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWAS-TR) Geçerlilik ve Güvenirliğinin İncelenmesi . *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Özyeterlik, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Çalışmaları. *Elementary Education Online*, 10(1), 91-108.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. *İş,Güç”Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104-127.

- Thaneswor R. V. (2004). Organizational İdentification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301-315.
- Tınar, M. Y. (1997). Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-15.
- Topuz, C. (2013). Üniversite Öğrencilerinde Özgeciliğin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İyi Oluş ile İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Torbat, S. (2017). Examine the Role of Public Health and a Healthy Lifestyle on Life Satisfaction of Femaleteachers. *Academic Journal of Psychological Studies* , 6(3), 71-78.
- Tüzün, E. K. (2009). Bireycilik-Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı . *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 385-497.
- Tyson J. Sorensenl, A. J. (2016). A National Study of Work-Family Balance and Jop Satisfaction Among Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 57(4), 146-159.
- Uştu, H. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Meslekı Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Bazı Sosyo- Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi. *Elementary Education Online*, 16(3), 1262-1274.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 19(1):91-99.
- Uysal, H. (2013). Stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 96-110.
- Üçüncü, K. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı*.
- Ünal, A. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş doyumı Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4(2), 113-118.
- Ünal, A. (2015). İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi.Yüksek Lisans Tezi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Samsun.
- Ünal, S. (2002). Depresif Bozukluklarda Risk Etkenleri. *Klinik Psikiyatri*, 5, 8-15.
- Ünler, E. (2006). Örgüte Bağlılığın, İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi. *Yeditepe Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 100.

- Vanaki, Z. (2009). Organizational Commitment, Work Environment Conditions, And Life Satisfaction Among Iranian Nurses. *Nurs Health Sci*, 11(4), 404-409.
- Vandenberg, R. (1994). A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 535-547.
- Vara, Ş. (1999). Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri*. İzmir.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- Wasti, A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. *Doktora Tezi. Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 21(1), 201-224.
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678.
- Wilev, C. (2000). Ethical Standards for Human Resource Management Professionals: A Comparative Analysis of Five Major Codes. *Journal of Five Major Codes*, 25(2), 106.
- Yağcı, N. (2016). Yaşlılarda Cinsiyetin Genel Sağlık Durumuna, Kognitif Fonksiyona, Depresif Semptomlara, Bel ve Boyun Ağrısına Etkisinin İncelenmesi: Denizli Örneği. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 9(1), 53-60.
- Yalnız, A. A. (2015). Yaşam Memnuniyeti Ölçeği (Ymö) Türkçe Formu: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(54), s. 95-102.
- Boylu, Y. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 55-74.
- Yetim, Ü. (1991). Kişise Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu. *Doktora Tezi. Ege Üniversitesi*. İzmir.
- Yetkin, D. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Mesleki Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Doktora Tezi. Eskişehir*.
- Yiğit, R. D. (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. *Polis Bilimler Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Yıldırım, A. (2015). Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(2), 133-154.

- Yıldız, M. Ç. (2018). Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20(2), 47-75.
- Yıldız, M. Ç. (2010). Sokakta Çalışan ve Çalışmayan İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Benlik Saygısı, Yaşam Doyumu ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi (Diyarbakır İli Örneği).Yüksek Lisans Tezi. *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı*. Malatya.
- Yılmaz, E. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69
- Yılmaz, H. (2008). Atatürk Çocuk Yuvasında Kalan İlkokul Çocuklarının Beslenme Durumunu Saptanması ve Bu Çocukların Boy Uzunluklarının ve Vücut Ağırlıklarının Standartlarla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. Ankara.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*. 22, 445-458.
- Yüksel, S. (2013). Muhasebecilerde Duygusal Tükenmenin Mesleki Memnuniyet ve Meslekten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*. Gebze.
- Zedef, S. (2017). Eğitim Kurumlarında Mesleki Bağlılık, Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyetinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. *Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı*. Isparta.
- Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlaması (1. Baskı)*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Zheng, L. M. (2020). Perceived Control Buffers the Effects of the COVID-19 Pandemic on General Health and Life Satisfaction: The Mediating Role of Psychological. *Applied Psychologist: Health and Well-Being*, 12(4), 1095-1114.
- Weiner, Y. (1982): "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, Cilt 7, Sayı 3, ss.418-428.

ANTALYA VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ İZİN BELGESİ



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890-20-E.20029401
Konu : Anket Uygulaması

15.10.2019

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA

İlgi : 22/08/2017 tarih ve 126079291 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi.

Akdeniz Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Cennet ÖZÇAKMAK' ın "Çalışanların Mesleğe Bağlılıkları ile Genel Sağlık Durumları ve Yaşam Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırmasını, İlimiz Kepez, Muratpaşa, Konyaaltı İlçesindeki İlkokullarda uygulama isteği ile ilgili 11/10/2019 tarihli başvurusu, Müdürlüğümüz ARGE Birimi Değerlendirme ve İnceleme Komisyonunca incelenmiş olup;

Adı geçenin ilgi Genelge kapsamında 2019-2020 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde olmak üzere, bahsi geçen okullarda öğrenim gören öğrencilere yönelik araştırmasını, Okul Müdürlüklerinin sorumluluğunda Eğitim-Öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yürütmesi,

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin, "İlgi Genelgenin 8. Maddesine" İstinaden Bakanlığımıza iletilmek üzere CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 02/04/2019 tarih ve 12935 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Mehmet GÜRCAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
15.10.2019

Yüksel ARSLAN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. MERKEZ/ANTALYA
E-posta: projeler07@meh.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mehmet KARAKAŞ Md. Yrd.
Tel: (0 242) 238 60 00
Faks: (0 242) 238 61 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgu.meh.gov.tr> adresinden de00-b393-375f-b3e5-a964 kodu ile teyit edilebilir.

EK-1 ANKET FORMU

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu çalışma; “Çalışanların Mesleğe Bağlılıkları ile Genel Sağlık Durumları ve Yaşam Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacak olup sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Araştırmaya sağladığınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.

Cennet ÖZÇAKMAK

Akdeniz Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri

İlişkileri Ana Bilim Dalı Tezli Y.L. Öğrencisi

Aşağıda yaşam tatminine ilişkin çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı kutucuklara çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz.

YAŞAM TATMİNİ	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	1	2	3	4	5
Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5
Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

MESLEKİ BAĞLILIK ÖLÇEĞİ SORU FORMU	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Tarafsızım (3)	Katlıyorum (4)	Kesinlikle Katlıyorum (5)
Duygusal Mesleki Bağlılık					
1.Bu meslekte çalışmak kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.	1	2	3	4	5
2. Bu mesleğe girdiğim için pişmanım.	1	2	3	4	5
3.Bu meslekte olduğum için gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
4.Bu mesleğin üyesi olmaktan hoşlanmıyorum.	1	2	3	4	5
5.Yaptığım meslek ile kendimi özdeşleştiremiyorum.	1	2	3	4	5
6.Mesleğimi heyecan verici bir meslek olarak görüyorum	1	2	3	4	5
Mesleki Devamlılık Bağlılığı					
7.Bu mesleği şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim.	1	2	3	4	5
8.Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.	1	2	3	4	5
9.Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur.	1	2	3	4	5
10. Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya mal olur.	1	2	3	4	5
11. Beni mesleğimi değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok.	1	2	3	4	5
12. Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir	1	2	3	4	5
Normatif Mesleki Bağlılık					
13. Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
14. Bu meslekte kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
15.Mesleğime devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum	1	2	3	4	5
16. Bana avantaj sağlayacak olsa bile, mesleğimi bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17. Bu mesleği bırakırsam kendimi suçlu hissederim	1	2	3	4	5
18. Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı işimi yapmaya devam ediyorum	1	2	3	4	5

GENEL SAĞLIK ANKETİ – 12				
Endişeleriniz nedeni ile uykusuzluk çekiyor musunuz?	Hayır hiç çekmiyorum ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden sık ()	Çok sık ()
Kendinizi sıkıntı altına hissediyor musunuz?	Hayır hiç hissetmiyorum ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden sık ()	Çok sık ()
Yaptığımız işe dikkatinizi verebiliyor musunuz?	Her zamankinden iyi ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden kötü ()	Her zamankinden çok kötü ()
Çevrenizde yararlı bir yol oynadığınızı düşünüyor musunuz?	Her zamankinden çok ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden az ()	Her zamankinden çok az ()
Sorunlarınızla başa çıkabilmek için kendinizi yeterli görüyor musunuz?	Her zamankinden çok ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden az ()	Her zamankinden çok az ()
Karar vermekte güçlük çekiyor musunuz?	Hayır hiç çekmiyorum ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden sık ()	Çok sık ()
Karşılaştığınız güçlüklerin üstesinden gelemediğinizi hissediyor musunuz?	Hayır hiç hissetmiyorum ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden sık ()	Çok sık ()
Değişik yönlerden baktığınızda kendinizi mutlu hissediyor musunuz?	Her zamankinden çok ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden az ()	Her zamankinden çok az ()
Günlük işlerinizden zevk alabiliyor musunuz?	Her zamankinden çok ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden az ()	Her zamankinden çok az ()
Kendinizi mutsuz ve bitkin hissediyor musunuz?	Hayır hiç hissetmiyorum ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden sık ()	Çok sık ()
Kendinize güveninizde azalma var mı?	Hiç yok ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden çok ()	Her zamankinden çok fazla ()
Kendinizi değersiz biri olarak görüyor musunuz?	Hayır hiç görmüyorum ()	Her zamanki kadar ()	Her zamankinden sık ()	Çok sık ()

Yukarıda sunulan Genel Sağlık Anketi- 12’de her soru için yazılan ifadelerden kendi durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği çarpı işareti koyarak (X) işaretleyiniz.

Demografik Sorular

1. Cinsiyetiniz:

a-Kadın () b-Erkek ()

2. Yaşınız:

3. Medeni Durumunuz:

a-Evli() b- Bekar ()

4. Öğrenim Durumunuz:

a-Lisans () b-Yüksek Lisans () c-Doktora ()

5. Görev yaptığınız okulun türü: () Kamu () Özel

6. İdari göreviniz var mı? () Evet () Hayır

Anket uygulaması ile bize sağlayacağınız bilgi ve verilerden dolayı şimdiden teşekkür eder saygılarımı sunarım.

Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim ...

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı	Cennet ÖZÇAKMAK
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Sandıklı Lisesi
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Tez / Dönem Projesi Konusu	Çalışanların Mesleğe Bağlılıkları ile Genel Sağlık Durumları ve Yaşam Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Yabancı Dil/ Diller	İngilizce
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	T.C. Ziraat Bankası Sandıklı / AFYONKARAHİSAR Şubesi Stajyer 2012-2013 Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kasım 2018- Mart 2020